

21

Hauptversammlung

9. Juni 2021

Vergütungssystem für die
Geschäftsführer der persönlich
haftenden Gesellschafterin

 **DWS**

Vergütungssystem für die Geschäftsführer der persönlich haftenden Gesellschafterin

Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|----|
| A. Vergütungssystem für die Geschäftsführer der persönlich haftenden Gesellschafterin..... | 2 |
| I. Zielsetzung des Vergütungssystems und Strategiebezug..... | 2 |
| II. Grundsätze..... | 3 |
| B. Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems..... | 4 |
| I. Überprüfung des Vergütungssystems und Sicherstellung der Angemessenheit der Vergütung..... | 5 |
| II. Berücksichtigung von Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer..... | 6 |
| III. Maßnahmen zur Vermeidung und Behandlung von Interessenskonflikten..... | 6 |
| IV. Vorübergehende Abweichungen vom Vergütungssystem..... | 6 |
| C. Bestandteile des Vergütungssystems und ihre relativen Anteile an der Vergütung..... | 7 |
| D. Höchstgrenzen der Vergütung..... | 9 |
| I. Begrenzung der Gesamtvergütung (Maximalvergütung)..... | 9 |
| II. Begrenzung der variablen Vergütung..... | 9 |
| E. Vergütungsbestandteile im Einzelnen..... | 10 |
| I. Erfolgsunabhängige Komponente..... | 10 |
| 1. Grundgehalt..... | 10 |
| 2. Sonstige Leistungen..... | 10 |
| 3. Betriebliche Altersvorsorge..... | 11 |
| II. Erfolgsabhängige Komponente..... | 11 |
| 1. Short-Term Award (STA)..... | 12 |
| 2. Long-Term Award (LTA)..... | 13 |
| 3. Keine diskretionären Sonderzahlungen..... | 16 |
| III. Langfristige Anreizwirkung und Nachhaltigkeit..... | 17 |
| 1. Zurückbehaltungszeiträume und Vergütungsinstrumente..... | 17 |
| 2. Leistungs- und Verfallbedingungen, Malus..... | 18 |
| 3. Clawback..... | 19 |
| 4. Aktienhalteverpflichtung (Shareholding Guideline)..... | 19 |
| F. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte..... | 19 |

A. Vergütungssystem für die Geschäftsführer der persönlich haftenden Gesellschafterin

Das seit dem Börsengang im März 2018 geltende und im Januar 2021 angepasste Vergütungssystem für die Geschäftsführer der persönlich haftenden Gesellschafterin der Gesellschaft, der DWS Management GmbH, soll der Hauptversammlung gemäß § 120a Absatz 1 Aktiengesetz („AktG“) zur Billigung vorgelegt werden.

Das Vergütungssystem berücksichtigt die regulatorischen Vorgaben des Aktiengesetzes und der Institutsvergütungsverordnung vom 16. Dezember 2013 (BGBl. I S. 4270), die zuletzt durch Artikel 1 der Verordnung vom 15. April 2019 (BGBl. I S. 486) zur Änderung der Institutsvergütungsverordnung („InstVV“) vom 25. Juli 2017 (BGBl. I S. 3042) geändert worden ist, der EU-Richtlinie über die Verwalter alternativer Investmentfonds (AIFMD) und der EU-Richtlinie betreffend Organismen für gemeinsame Anlagen in Wertpapieren V (OGAW V) sowie den Deutschen Corporate Governance Kodex in seiner Fassung vom 16. Dezember 2019 (DCGK).

Bezugnahmen auf die „Gesellschafterversammlung“ sind im Folgenden als Bezugnahmen auf die Gesellschafterversammlung der persönlich haftenden Gesellschafterin zu verstehen, welche für die Fest- und Umsetzung dieses Vergütungssystems zuständig ist.

I. Zielsetzung des Vergütungssystems und Strategiebezug

Die DWS Group GmbH & Co. KGaA (im Folgenden auch „DWS KGaA“) mit ihren Tochtergesellschaften (im Folgenden zusammen auch „DWS“ oder „DWS Konzern“) ist einer der führenden globalen Vermögensverwalter mit einem verwalteten Vermögen von 793 Milliarden Euro (Stand: 31. Dezember 2020). Die DWS bietet Privatpersonen und institutionellen Kunden weltweit den Zugang zu einer vollständig integrierten Plattform, die sorgfältig für zukünftiges Wachstum positioniert wurde. Ihr Angebot umfasst das gesamte Spektrum an traditionellen aktiven sowie passiven und alternativen Investmentdienstleistungen.

Die DWS möchte die Zukunft des Investierens gestalten. Dank der rund 3.500 Mitarbeiter an Standorten in der ganzen Welt ist der DWS Konzern dabei lokal präsent und bildet gleichzeitig ein globales Team. Die DWS und ihre Konzerngesellschaften sind Anleger – mit dem Auftrag, die beste Grundlage für die finanzielle Zukunft ihrer Kunden zu schaffen. Vor diesem Hintergrund gehören verantwortungsbewusstes Investieren und der starke Fokus auf die Nachhaltigkeitsaspekte Umwelt, Soziales und gute Unternehmensführung (Environment, Social and Governance – „ESG“) zum treuhänderischen Selbstverständnis der DWS.

Zu Beginn des Jahres 2021 hat die DWS ihre Ambitionen für die nächste Phase der Konzernentwicklung seit ihrem Börsengang im März 2018 präzisiert. Dazu gehören Investitionen in Transformation, um effizient zu bleiben; Fokussierung auf und Investitionen in ausgewählte Bereiche, um profitables Wachstum zu erzielen; und das Streben nach einer Führungsrolle in der Branche in den Bereichen, in denen die DWS über ihr gesamtes diversifiziertes Geschäft hinweg – einschließlich ESG-, Passive- und margenstarken Strategien – Stärken aufweist.

Das Thema ESG zählt somit zu den obersten strategischen Prioritäten und die DWS geht davon aus, dass erfolgreiche Vermögensverwaltung in den kommenden Jahren maßgeblich durch Nachhaltigkeit und nachhaltige Investments bestimmt sein wird. Die DWS hat das Ziel formuliert, führender ESG-Vermögensverwalter und -Vordenker zu werden, indem sie ESG zum Standard und Kern des Handelns als Treuhänder und Unternehmen macht. ESG wird dabei in den Mittelpunkt aller Aktivitäten gestellt.

Die Geschäftsführung der DWS Management GmbH ist für die Steuerung und Kontrolle der DWS und des gesamten DWS Konzerns und dessen langfristiger und nachhaltiger unternehmerischer Entwicklung im Einklang mit den Aktionärsinteressen verantwortlich.

Das hier dargestellte Vergütungssystem für die Geschäftsführer der DWS Management GmbH leistet einen wichtigen Beitrag zur Förderung und Umsetzung einer langfristigen Strategie des DWS Konzerns und zu einer wertorientierten und nachhaltigen Unternehmensführung im Einklang mit den Aktionärsinteressen. Ziel ist es, den Mitgliedern der Geschäftsführung unter Berücksichtigung der gesetzlichen und regulatorischen Rahmenbedingungen sowie den Grundsätzen guter Corporate Governance ein marktübliches und zugleich wettbewerbsfähiges Vergütungspaket anzubieten, um gut aufgestellt die Herausforderungen der Vermögensverwaltungsbranche anzugehen und die Chancen der Branche zu ergreifen.

II. Grundsätze

Bei der Ausgestaltung des Vergütungssystems sowie der Festlegung der individuellen Vergütung werden insbesondere folgende Grundsätze berücksichtigt:

| | |
|---|---|
| Förderung der Strategie des DWS Konzerns | Die Strategie des Konzerns bildet die Grundlage für die Festlegung relevanter und anspruchsvoller Ziele. Der Erreichungsgrad dieser Ziele bestimmt die Höhe der 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). |
| Ausrichtung auf eine langfristige Unternehmensentwicklung | <p>Langfristige Ziele und Leistungsparameter sowie eine in aufgeschobener Form gewährte variable Vergütung garantieren eine zukunftsorientierte, nachhaltige Arbeit zur Förderung des weiteren Erfolgs und einer positiven Geschäftsentwicklung.</p> <p>60 % der gesamten variablen Vergütung basiert auf langfristigen Zielen, die im Long-Term Award gebündelt sind.</p> <p>Die aufgeschoben gewährte Vergütung unterliegt während der Zurückbehaltungs- und Haltefrist bestimmten Leistungs- und Verfallbedingungen, die zu einem teilweisen oder vollständigen Verfall der gewährten variablen Vergütung führen können (Malus).</p> <p>Die gesamte variable Vergütung kann zudem bei bestimmten negativen Erfolgsbeiträgen bis zu zwei Jahre nach Ablauf der letzten Zurückbehaltungsfrist zurückgefordert werden (Clawback).</p> |

Nachhaltigkeit als Kern des Handelns

Verantwortliches und nachhaltiges Handeln haben oberste strategische Priorität. Deshalb sind die Leistungsparameter des Vergütungssystems eng mit der ESG-Nachhaltigkeitsstrategie der DWS verknüpft, sowohl durch individuelle Zielsetzungen im Short-Term Award als auch durch gemeinschaftliche Ziele im Long-Term Award.

Insgesamt macht der Anteil der ESG-Ziele mindestens 20 % der gesamten variablen Zielvergütung aus.

Berücksichtigung der Interessen der Aktionäre

Klar definierte Finanzkennzahlen, die direkt am Ergebnis des DWS Konzerns ausgerichtet sind, stellen die Grundlage für die festgelegte variable Vergütung dar und gewährleisten so eine enge Verknüpfung mit den Interessen der Aktionäre.

Die Gewährung der variablen Vergütung in aktienbasierten Vergütungsinstrumenten sichert zudem eine fortlaufende Bindung der variablen Vergütung an die Entwicklung der DWS-Aktie und die Aktionärsinteressen.

Motivation zu gemeinschaftlicher und individueller Leistung

Ambitionierte und motivierende individuelle Ziele in dem jeweiligen Verantwortungsbereich des Einzelnen sowie die Berücksichtigung der Leistung der Geschäftsführung als Gesamtgremium fördern ein erfolgreiches und dynamisches Umfeld.

Die kurzfristige Leistung wird anhand individueller Ziele gemessen, die – abgeleitet aus der Gesamtstrategie – den jeweiligen verantworteten Geschäfts- oder Infrastrukturbereich betreffen (Short-Term Award).

Die langfristige Leistung wird über gemeinsame Ziele auf Konzern-Ebene abgebildet, die für alle Mitglieder der Geschäftsführung gleichermaßen gelten (Long-Term Award).

Bei der Zielsetzung werden finanzielle und nicht-finanzielle Ziele in einem ausgewogenen Verhältnis berücksichtigt.

Aufgrund regulatorischer Anforderungen haben derzeit die Mitglieder der Geschäftsführung mit Zuständigkeit für die Investment, Coverage und Product Division zusätzlich zu ihrem Anstellungsvertrag mit der DWS Management GmbH jeweils einen weiteren Anstellungsvertrag mit einer Tochtergesellschaft innerhalb des DWS Konzerns. Die Gesellschafterversammlung ist für die Ausgestaltung des Vergütungssystems nur im Hinblick auf die Anstellung bei der DWS Management GmbH zuständig. Dementsprechend umfasst die Darstellung nur das Vergütungssystem für die Mitglieder der Geschäftsführung in ihrer Verantwortung als Mitglieder der Geschäftsführung der DWS Management GmbH.

B. Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems

Die Gesellschafterversammlung ist insbesondere verantwortlich für:

- die Ausgestaltung des Vergütungssystems für die Mitglieder der Geschäftsführung und die konkrete Festlegung der Struktur sowie die Höhe der Vergütung,

- die Umsetzung und die regelmäßige Überprüfung des Vergütungssystems,
- die jährliche Festlegung der Ziele sowie der Grundlagen der Leistungsbemessung,
- die jährliche Bewertung der Zielerreichung und die Festsetzung der Höhe der individuellen variablen Vergütung.

Hinsichtlich der Festsetzung der variablen Vergütung besteht ein Vorschlagsrecht des Gemeinsamen Ausschusses der DWS KGaA gemäß § 17 Absatz 3 der Satzung der DWS KGaA.

Der Gemeinsame Ausschuss besteht gemäß § 15 Absatz 1 der Satzung der DWS KGaA aus zwei von der Gesellschafterversammlung bestellten Mitgliedern (derzeit zwei Mitglieder des Vorstands der Deutsche Bank Aktiengesellschaft) 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 erneut der Hauptversammlung der DWS KGaA zur Billigung vorgelegt. Billigt die Hauptversammlung das jeweils zur Abstimmung gestellte Vergütungssystem nicht, wird spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zum Beschluss vorgelegt.

Das vorliegende System gilt ab 1. Januar 2021 für alle amtierenden Geschäftsführer und kommt bei einer Wiederbestellung sowie für Neubestellungen zur Anwendung. Vor dem Hintergrund bereits bestehender vertraglicher Zusagen weicht die Gesellschafterversammlung bei zwei Mitgliedern der Geschäftsführung lediglich von den unter C dargestellten Bandbreiten ab.

I. Überprüfung des Vergütungssystems und Sicherstellung der Angemessenheit der Vergütung

Die Gesellschafterversammlung überprüft das Vergütungssystem und die Angemessenheit 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 DWS Konzerns auf Basis von Vergütungsmarktdaten internationaler Vermögensverwalter, die hinsichtlich des verwalteten Vermögens und der Anzahl der Mitarbeiter vergleichbar sind. In dem Vergleich werden die Vergütungshöhen sowie die Vergütungsstrukturen berücksichtigt. Daneben 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 Geschäftsführung zur

durchschnittlichen Vergütung der ersten Führungsebene unterhalb der Geschäftsführung sowie der Belegschaft des DWS Konzerns weltweit im Zeitverlauf. Die Belegschaft setzt sich zusammen aus außertariflichen sowie tariflichen Mitarbeitern.

Die Gesellschafterversammlung zieht für die Durchführung der Prüfung regelmäßig externe Berater hinzu. Bei der Mandatierung externer Vergütungsexperten wird auf deren Unabhängigkeit von der Geschäftsführung und der DWS geachtet.

II. Berücksichtigung von Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer

Das Vergütungssystem für die Geschäftsführung knüpft an die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der in Deutschland beschäftigten Arbeitnehmer des DWS Konzerns an. So finden zum Beispiel die für die Mitarbeiter geltenden sonstigen Zusatzleistungen, wie Risikoschutz (betriebliche Altersvorsorge und Versicherungsleistungen), Gesundheitsprogramme sowie Firmenwagen und Firmenfahrrad Anwendung. Des Weiteren gelten die gemeinschaftlichen Ziele der DWS Gruppenkomponente sowohl für die Geschäftsführung als auch für die Mitarbeiter der DWS.

III. Maßnahmen zur Vermeidung und Behandlung von Interessenskonflikten

Die Gesellschafterversammlung ist verantwortlich für die Festlegung der Vergütung der Geschäftsführer sowie für die Festlegung, Umsetzung und Prüfung des Vergütungssystems für die Geschäftsführung, wobei der Gemeinsame Ausschuss der DWS KGaA Vorschläge hinsichtlich der Festsetzung der variablen Vergütung unterbreiten kann (siehe oben unter B.). Aufgrund der Besonderheiten der Gesellschaftsstruktur der DWS KGaA und der gesellschaftsrechtlichen Kompetenzordnung für die Festsetzung der Vergütung der Geschäftsführung der persönlich haftenden Gesellschafterin wird ein Interessenkonflikt in der Regel vermieden. Sollte es einmal zu einem Interessenkonflikt kommen, werden die einschlägigen gesetzlichen oder allgemein für die Behandlung von Interessenkonflikten geltenden Regelungen beachtet.

IV. Vorübergehende Abweichungen vom Vergütungssystem

Die Gesellschafterversammlung hat gem. § 87a Absatz 2 Satz 2 AktG die Möglichkeit, in besonderen, außergewöhnlichen Situationen, wie z.B. einer schweren Wirtschaftskrise, vorübergehend von einzelnen Bestandteilen des Systems abzuweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der DWS notwendig ist. Der Ausnahmefall und die Notwendigkeit einer Abweichung werden durch einen Gesellschafterbeschluss festgestellt. Allgemein ungünstige Marktentwicklungen begründen keine solche außergewöhnliche Situation. Auch im Falle einer Abweichung muss die Vergütung weiterhin an der langfristigen und nachhaltigen Entwicklung des Unternehmens ausgerichtet sein und mit dem Erfolg des Unternehmens und der Leistung des Mitglieds der Geschäftsführung im Einklang stehen. Die Vergütungsbestandteile, bei denen von den dargestellten Regelungen abgewichen werden kann, sind die sonstigen Leistungen als Bestandteil der erfolgsunabhängigen Vergütung, sowie die Leistungskriterien der variablen Vergütung. Der Ausnahmefall sowie die vorgenommenen Abweichungen werden im Vergütungsbericht transparent dargestellt.

C. Bestandteile des Vergütungssystems und ihre relativen Anteile an 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.

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

Die variable Vergütung wird erfolgsabhängig und der zeitlichen Ausrichtung der Ziele folgend als Kurzfristkomponente (Short-Term Award) und als Langfristkomponente (Long-Term Award) gewährt. Der Long-Term Award, in dem die strategischen langfristig orientierten Ziele gebündelt werden, macht den überwiegenden Teil der variablen Zielvergütung aus und beträgt für alle Mitglieder der Geschäftsführung einheitlich 60 % der gesamten variablen Zielvergütung.

Für die variable Vergütung werden zu Beginn des Geschäftsjahres Ziele und Bemessungsparameter festgelegt, deren Erreichungsgrade die Höhe der zu gewährenden variablen Vergütung bestimmen.

Die festgesetzte variable Vergütung für die Mitglieder der Geschäftsführung kann insgesamt, mindestens jedoch mit einem Anteil von 60 %, aufgeschoben gewährt werden. Mindestens 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 Zeitrahmen von einem bis zu sechs Jahren.

Übersicht über das Vergütungssystem

| Vergütungskomponenten | | | | Maximum | Vergütungsinstrumente und Zurückbehaltungsregeln |
|-----------------------|-------------------------------|--|------|---------|--|
| Variable | Short-Term Award | Individuelle Ziele – 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 | Gemeinschaftliche Ziele – 25% Bereinigte Aufwand-Ertrag-Relation – 10% Nettomittelaufkommen – 15% ESG Profil – 10% DB Gruppenkomponente | 60% | | |
| Fix | Grundgehalt | | 100% | | |
| | Pensionsplan / Pensionszulage | Sonstige Leistungen | | | |

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

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

Um Faktoren wie den Wettbewerb und das Marktumfeld, aber auch die unterschiedlichen Verantwortungsbereiche und Anforderungen der jeweiligen Position und die Seniorität innerhalb 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 jeweiligen relativen Anteile der einzelnen Vergütungsbestandteile an der jährlichen Ziel-Gesamtvergütung stellen sich aufgrund der Differenzierung in folgenden Bandbreiten dar:

| Vergütungsbestandteile | Anteil an der Ziel-Gesamtvergütung (in %) | |
|--|---|---------------------------------------|
| | CFO, COO und Product Division | CEO, Investment und 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% |
| Ziel-Gesamtvergütung | 100% | 100% |

D. Höchstgrenzen der Vergütung

Für sämtliche Vergütungsbestandteile legt die Gesellschafterversammlung Ziel- und Maximalbeträge fest. Die Gesamtvergütung der Geschäftsführer ist darüber hinaus mit zusätzlichen Obergrenzen versehen:

I. Begrenzung der Gesamtvergütung (Maximalvergütung)

Die Gesellschafterversammlung hat gemäß § 87a Absatz 1 Satz 2 Nr. 1 AktG für die Gesamtvergütung eine Begrenzung (Maximalvergütung) in Höhe von einheitlich 9,85 Mio. € für jedes Mitglied der Geschäftsführung festgelegt. In diese Obergrenze fließen neben dem Grundgehalt und der variablen Vergütung auch regelmäßige und anlassbezogene sonstige Leistungen sowie der Dienstzeitaufwand für die betriebliche Altersvorsorge bzw. Pensionszulagen ein. Bei der Festlegung der vorgenannten Maximalvergütung wurde berücksichtigt, dass der Dienstzeitaufwand für die Altersvorsorge und die Höhe der sonstigen Leistungen jährlichen Schwankungen unterliegen können. Die Höhe der Maximalvergütung stellt sicher, dass die DWS auch in Zukunft entsprechend ihrer internationalen Ausrichtung wettbewerbsfähige Vergütungspakete anbieten kann, um so die Mitglieder der Geschäftsführung adäquat vergüten zu können und die besten Führungskräfte für eine Position als Mitglied der Geschäftsführung gewinnen zu können.

| Vergütungsbestandteile | Höchstgrenze der Gesamtvergütung |
|--|----------------------------------|
| Dienstzeitaufwand Altersvorsorge / Pensionszulage | Maximalvergütung gem. § 87a AktG |
| Regelmäßige und anlassbezogene sonstige Leistungen | |
| Langfristkomponente (Long-Term Award) | |
| Kurzfristkomponente (Short-Term Award) | |
| Grundgehalt | |

II. Begrenzung der variablen Vergütung

Nach den für den Finanzsektor geltenden Capital Requirements Directive (CRD IV) Regelungsansätzen ist das Verhältnis von fixer zu variabler Vergütung auf 1:1 (Cap-Regelung) begrenzt, d.h. die variable Vergütung darf die fixe Vergütung nicht überschreiten. Die Gesellschafterversammlung hat jedoch 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.

E. Vergütungsbestandteile im Einzelnen

Im Folgenden werden die einzelnen Vergütungsbestandteile näher beschrieben.

I. Erfolgsunabhängige Komponente

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

1. Grundgehalt

Das Grundgehalt berücksichtigt die Position als Mitglied der Geschäftsführung und die damit verbundene gemeinsame Verantwortung der Geschäftsführung. Außerdem wird der Seniorität des Mitglieds 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 – wie unter D beschrieben – 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.

2. Sonstige Leistungen

Allen Mitgliedern der Geschäftsführung stehen sogenannte „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 oder bei einem auf Wunsch der Gesellschaft erforderlichen Arbeits- und Wohnortwechsel Mietzuschüsse gewährt werden.

Die Verfügbarkeit und individuelle Inanspruchnahme dieser Leistungen kann 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 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG darf insgesamt durch diese Leistungen jedoch nicht überschritten werden.

Die Mitglieder der Geschäftsführung sind in die Absicherung einer Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) des Deutsche Bank Konzerns einbezogen. Diese Versicherung sieht für die Mitglieder der Geschäftsführung einen durch § 93 Absatz 2 Satz 3 AktG gesetzlich vorgeschriebenen Selbstbehalt vor.

3. Betriebliche Altersvorsorge

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

Für die Mitglieder der Geschäftsführung wird ein fester jährlicher Betrag in den Pensionsplan eingezahlt (jährlicher Beitrag). Der jährliche Beitrag wird in ausgewählte Investmentfonds investiert. Außerdem wird ein zusätzlicher Risikobeitrag 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 auch im Ausland versteuern, können statt der Versorgungszusage eine Pensionszulage wählen, die in der Höhe dem jährlichen Beitrag zu der betrieblichen Altersvorsorge entspricht.

II. Erfolgsabhängige Komponente

Die gesamte variable Vergütung wird erfolgsabhängig gewährt („Pay for Performance“).

Die variable Vergütung ist an vorab definierte und vereinbarte finanzielle und nicht-finanzielle Ziele geknüpft. Mit der Festlegung der Ziele durch die Gesellschafterversammlung zu Beginn eines Geschäftsjahres startet der jährliche Zielvereinbarungsprozess. Für alle Leistungskriterien werden klare Kennziffern und Bemessungsparameter festgelegt, aus denen sich der Erreichungsgrad der Ziele transparent ableitet. Nach Ablauf des relevanten Geschäftsjahres erfolgt die Bewertung jedes Ziels und die Bestimmung des Erreichungsgrades auf der Grundlage der festgelegten Finanzkennziffern und/oder Kriterien sowie der Bemessungsparameter. Die festgelegten Kennziffern und/oder Kriterien verändern sich während des Jahres nicht.

Die Struktur sieht vor, dass sowohl individuelle und bereichsbezogene Ziele als auch gemeinschaftlich zu erreichende Ziele jeweils finanzieller und nicht-finanzieller Art in einem ausgewogenen Verhältnis vereinbart werden. Die folgenden Parameter 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 Gesellschafterversammlung stellt sicher, dass die Ziele anspruchsvoll und ambitioniert sind. Werden die Ziele nicht erreicht, so kann die variable Vergütung bis auf Null sinken. Wenn die Ziele deutlich übertroffen werden, so ist die maximal mögliche Zielerreichung sowohl bei den langfristigen als auch bei den kurzfristigen Zielen auf 150% begrenzt.

Um klar zwischen kurzfristigen und langfristig orientierten Zielen zu unterscheiden, umfasst die erfolgsabhängige Vergütung die im Folgenden beschriebenen zwei Bestandteile: Short-Term Award und Long-Term Award.

1. Short-Term Award (STA)

Mit dem STA wird der individuelle Beitrag eines Mitglieds der Geschäftsführung während eines Geschäftsjahres honoriert. Die dem STA zugrunde liegenden Leistungskriterien sind deshalb kurzfristige auf das Jahr bezogene Ziele. Die vereinbarten Ziele unterstützen die geltenden geschäftspolitischen und strategischen Ziele der DWS und stehen im Einklang mit dem Verantwortungsbereich des einzelnen Mitglieds der Geschäftsführung und den damit verbundenen spezifischen Herausforderungen.

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

| Bestandteil und Referenzgröße | | | Ziele | Gewichtung |
|-------------------------------|--------------------|-----|---|------------|
| STA | Individuelle Ziele | 40% | Individuelle Balanced Scorecard einschließlich ESG-Zielen | 20% |
| | | | Bis zu 3 individuelle Ziele einschließlich mindestens eines ESG-Ziels | 20% |

1.1. Individuelle Balanced Scorecard

Die Balanced Scorecard ist ein Instrument zur Steuerung und Kontrolle zentraler Leistungsindikatoren und ermöglicht es, strategische Ziele messbar zu machen. Gleichzeitig schafft sie einen Überblick über die Prioritäten im gesamten DWS Konzern. Die Balanced Scorecard enthält Finanzkennzahlen sowie nicht finanzielle Erfolgskennzahlen. Dabei finden im Einklang mit den strategischen Prioritäten auch Aspekte aus den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung Berücksichtigung, wie etwa nachhaltige Finanzierungen und Produkte, regulatorische Anforderungen und Unternehmenskultur.

Diese zentralen Leistungsindikatoren werden in den folgenden fünf am Geschäftsmodell eines Vermögensverwalters ausgerichteten Kategorien gebündelt:

| # | Balanced Scorecard Kategorie | Beispiele für Leistungsindikatoren |
|------|---------------------------------|---|
| I. | Finanzieller Erfolg | Bereinigter Bruttoumsatz, Verwaltungsgebühr-Marge |
| II. | Aktivitäten | Kunden- und Investorentreffen |
| III. | Operationales & Regulatorisches | Revisionsbewertung der Kontrollumgebung |
| IV. | Kultur, Bindung & Führung | Geschlechterquote in Führungsfunktionen |
| V. | Investment Performance | Anteil an den Benchmark übertreffenden Produkten |

Die Kategorien werden unter Berücksichtigung der jeweiligen Verantwortungsbereiche der Mitglieder der Geschäftsführung mit einer individuellen Gewichtung versehen. Für

alle Leistungskennziffern werden klare finanzielle oder nicht-finanziellen Zielgrößen gesetzt, die anhand definierter Messparameter jederzeit überprüft und am Jahresende transparent gemessen werden können. Die Zielerreichung in den jeweiligen Kennziffern und Kategorien führt zu einem Leistungsband mit vordefinierten Unter- und Obergrenzen zwischen 0 % und 150 %. Abhängig von der individuellen Gewichtung der fünf Kategorien und der jeweiligen Zielerreichung errechnet sich der Grad der gesamten Zielerreichung.

1.2. 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 der einzelnen Mitglieder der Geschäftsführung und können direkt durch sie 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 DWS Konzerns bei.

Bei den Zielen handelt es sich um finanzielle und nicht-finanzielle Ziele, die in einem ausgewogenen Verhältnis stehen, wobei mindestens eines der Ziele auf die ESG-Strategie einzahlt. Die Ziele können neben strategischen Projekten und Initiativen auch operative Maßnahmen sein, wenn sie wesentliche Grundlagen für die Struktur und Organisation sowie die langfristige Entwicklung der DWS schaffen. Sie sollen im Einklang stehen mit den übergeordneten Zielen der DWS auf dem Weg in die nächste Phase nach dem Börsengang – Transformation, Wachstum und Branchenführerschaft. Es sollen wiederum keine Ziele gesetzt werden, die bereits Teil der Balanced Scorecard sind, so dass eine mehrfache Berücksichtigung und Bewertung derselben Ziele vermieden wird.

Die individuellen Ziele sind anspruchsvoll zu setzen sowie mit relevanten und konkreten Bewertungskriterien zu verbinden, auf Basis derer die Gesellschafterversammlung den jeweiligen Grad der Zielerreichung am Ende des Jahres bewerten kann. Dabei wird zum einen der geschäftliche Beitrag anhand vorab definierter Meilensteine sowie zeitlicher Vorgaben, messbarer Kennziffern oder der Rückmeldung interner und externer Partner bewertet. Zum anderen wird beurteilt, wie das Mitglied der Geschäftsführung die Werte und Überzeugungen der DWS im Tagesgeschäft lebt. Hierbei wird insbesondere die entsprechende Rückmeldung der verschiedenen Kontrollfunktionen Anti-Financial Crime (AFC), Audit, Compliance, Human Resources und Risk berücksichtigt.

Für alle individuellen Ziele wird außerdem die Gewichtung zueinander festgelegt. Der Zielerreichungsgrad für den individuellen Beitrag kann zwischen 0% und 150% betragen. Abhängig von der individuellen Gewichtung der Ziele und der Zielerreichung ermittelt sich daraus der Grad der gesamten Zielerreichung.

1.3. Transparenz im Vergütungsbericht

Die festgelegten individuellen Ziele und der Grad der Zielerreichung in den einzelnen Komponenten des STA werden jeweils nach Abschluss des Geschäftsjahres in transparenter Form im Vergütungsbericht offengelegt. Die Preisgabe vertraulicher und wettbewerbsrelevanter strategischer Vorhaben erfolgt dabei nicht ex-ante.

2. Long-Term Award (LTA)

Der Schwerpunkt der Bemessung der variablen Vergütung liegt auf der Erreichung langfristiger Ziele, die sich aus der mehrjährigen Strategie der DWS ableiten. Die Bemessung

am Ende eines Geschäftsjahres erfolgt auf Basis jährlich abgrenzbarer Zwischenziele. Der Anteil der Langfristkomponente beträgt 60 % der gesamten variablen Zielvergütung.

Die Leistungskriterien, die dem LTA zugrunde liegen, bestehen aus gemeinschaftlichen, langfristig ausgerichteten Zielen, die für alle Mitglieder der Geschäftsführung einheitlich festgelegt werden. Der Grad der Zielerreichung leitet sich aus der Definition klarer Kennziffern und/oder Kriterien für die Ziele ab. Die maximal mögliche Zielerreichung für die gemeinschaftlichen langfristigen Ziele liegt bei 150 %.

| Bestandteil und Referenzgröße | | | Ziele | Gewichtung |
|-------------------------------|-----------------------|-----|---|------------|
| LTA | DWS Gruppenkomponente | 50% | Bereinigte Aufwand-Ertrag-Relation | 25% |
| | | | Nettomittelaufkommen | 10% |
| | | | Profil im Bereich Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (ESG) | 15% |
| | DB Gruppenkomponente | 10% | Harte Kernkapitalquote / Verschuldungsquote / Bereinigte zinsunabhängige Aufwendungen / Eigenkapitalrendite | 10% |

2.1. DWS Gruppenkomponente

Die Gesellschafterversammlung hat im Einklang mit der Strategie des DWS Konzerns die folgenden drei Erfolgskennzahlen als wichtige Gradmesser für den Erfolg sowie das Wachstum des Geschäfts für die DWS-Gruppenkomponente ausgewählt:

- Bereinigte Aufwand-Ertrag-Relation
- Nettomittelaufkommen (als % des verwalteten Vermögens (AuM))
- Profil im Bereich Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (ESG)

Jedes der drei vorgenannten Ziele wird mit einem festen Anteil der Zielgröße für die DWS-Gruppenkomponente gewichtet. Diese Zielgröße beläuft sich auf 50 % der gesamten variablen Zielvergütung.

Bereinigte Aufwand-Ertrag-Relation

Mit dem Ziel Bereinigte Aufwand-Ertrag-Relation unterstreicht die DWS den konsequenten Fokus des Managements auf eine weitere Steigerung der operativen Effizienz und Kostenkontrolle, um langfristiges Wachstum und einen maximalen Shareholder-Value zu generieren. Die fortgesetzte Umsetzung wirksamer Maßnahmen und das Vorantreiben der Effizienzinitiativen werden dabei zu weiteren Kosteneinsparungen führen. Der Anteil der Bereinigten Aufwand-Ertrag-Relation beträgt 25 % der variablen Zielvergütung.

Ausgehend von dem klar nach außen kommunizierten Ziel der bereinigten Aufwand-Ertrag-Relation (bereinigt um Aufwendungen für Rechtsstreitigkeiten, Restrukturierungs- und Abfindungskosten sowie transformationsbedingte Kosten) werden anspruchsvolle Jahresziele definiert, deren Erfolg am Ende des Jahres auf der Grundlage einer festgelegten Bewertungsmatrix gemessen wird.

Nettomittelaufkommen

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

der Haupttreiber für Veränderungen im verwalteten Vermögen. Deshalb ist diese finanzielle Kennziffer seit dem Börsengang ein wichtiger Maßstab für die Messung der Nachhaltigkeit des Erfolges der DWS und fließt mit einem Anteil von 10 % in die variable Zielvergütung ein.

Auf der Grundlage des nach außen kommunizierten Ziels des durchschnittlichen Nettomittelaufkommens wird jeweils zu Beginn eines Jahres das für das jeweilige Jahr angesteuerte Nettomittelaufkommen festgelegt. Aus einer festgelegten Bewertungsmatrix wird am Ende des Jahres der Grad der Zielerreichung abgeleitet.

Profil im Bereich Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (ESG)

In allen Aspekten der Geschäftstätigkeit legt die DWS einen strategischen Schwerpunkt auf die Verbesserung der Integration von Nachhaltigkeitsfaktoren. Auf dem Weg, sich als weltweit führender ESG Vermögensverwalter zu positionieren und Nachhaltigkeit zum Kern allen Handelns zu machen, werden auch die Ziele in den Bereichen ESG noch stärker mit der variablen Vergütung verknüpft. Die gemeinschaftlich zu erreichenden ESG-Ambitionen im Rahmen des LTA fließen mit einem Anteil von 15 % in die gesamte variable Zielvergütung ein.

Neben den individuellen ESG-Zielen im STA werden folgende konkrete gemeinschaftliche Ziele in den Dimensionen ESG des LTA definiert und sind somit für die Mitglieder der Geschäftsführung vergütungswirksam:

| Profil im Bereich Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (ESG) | | Gewichtung |
|--|--|---|
| | | 15% |
| Umwelt | _ Nachhaltige Finanzierung und Investitionen | ESG-Nettomittelaufkommen |
| | _ Reduzierung der eigenen CO ₂ Emissionen | Nachhaltigkeitsrating |
| | | Gesamtenergieverbrauch & Emissionen durch Reisen |
| Soziales | | Corporate Social Responsibility (CSR) - Aktivitäten der DWS Mitarbeiter |
| Unternehmensführung | | Ethisches Verhalten, Integrität & „Speak-Up“ Kultur |
| | | Gleichgewicht |

Im Bereich **Umwelt** werden unter den Aspekten nachhaltige Finanzierung und Investitionen sowie Reduzierung der eigenen CO₂ Emissionen folgende Ziele vorangetrieben:

- ESG-Nettomittelaufkommen: Wachstum der ESG-spezifischen Mittelzuflüsse
- Nachhaltigkeitsrating: Verbesserung der Ergebnisse bei einem ausgewählten Rating
- Reduzierung des Gesamtenergieverbrauchs sowie der durch Reisetätigkeit entstehenden Emissionen (Flug und Bahn)

In der Dimension **Soziales** wird als Maßstab für eine Unternehmenskultur, die gesellschaftliches Engagement aktiv fördert, eine breite Beteiligung der DWS Mitarbeiterschaft an Projekten zur sozialen Verantwortung (Corporate Social Responsibility – CSR) mit Partnerorganisationen angestrebt.

Unter **Unternehmensführung** werden die Aspekte Ethisches Verhalten, Integrität und „Speak-Up“ Kultur als Teil der jährlichen Mitarbeiterbefragung berücksichtigt. Dabei geht es insbesondere um die Erfahrung und Bewertung des Führungsverhaltens sowie die Entwicklung einer offenen Gesprächskultur.

Die einzelnen ESG-Ziele sind gleichgewichtet. Für jedes Ziel werden ambitionierte Zielwerte festgelegt und eine Matrix zur Bewertung der Zielerreichung definiert. Die Gesamtzielerreichung für das ESG Profil ergibt sich aus dem Durchschnitt der Zielerreichungen in den einzelnen Kennzahlen.

Die einzelnen Leistungskriterien innerhalb des ESG Profils können jährlich überprüft und bei Bedarf aktualisiert werden, um der aktuellen Dynamik des Themas ESG zu folgen und die Integration von Nachhaltigkeitsfaktoren zielgerichtet voranzutreiben.

2.2. Deutsche Bank Gruppenkomponente

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

| Deutsche Bank-Gruppenkomponente | | Gewichtung |
|--|---|-----------------|
| | | 10% |
| Harte Kernkapitalquote (CET 1-Quote) | Das harte Kernkapital des Deutsche Bank Konzerns im Verhältnis zu seinen risikogewichteten Aktiva. | Gleichgewichtet |
| Verschuldungsquote (Leverage Ratio) | Das Kernkapital des Deutsche Bank Konzerns als prozentualer Anteil seiner 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 des Deutsche Bank Konzerns. | |
| Eigenkapitalrendite nach Steuern, basierend auf dem durchschnittlichen materiellen Eigenkapital (RoTE) | Den Aktionären der Deutsche Bank Aktiengesellschaft 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 Deutsche Bank Aktiengesellschaft überprüft die Auswahl der Erfolgskennzahlen für das Vergütungssystem ihrer Mitarbeiter regelmäßig. 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.

2.3. Transparenz im Vergütungsbericht

Die festgelegten gemeinschaftlichen Ziele und Zielsetzungen sowie die Grade der Zielerreichung in den einzelnen Komponenten des LTA werden jeweils nach Abschluss des Geschäftsjahres in transparenter Form im Vergütungsbericht offengelegt.

3. Keine diskretionären Sonderzahlungen

Die Gesellschafterversammlung ist nicht berechtigt, den Mitgliedern der Geschäftsführung diskretionäre bzw. ermessensabhängige Sonderzahlungen für herausragende Leistungen zu gewähren.

III. Langfristige Anreizwirkung und Nachhaltigkeit

1. Zurückbehaltungszeiträume und Vergütungsinstrumente

Im Einklang mit der InstVV und den anwendbaren Vergütungsvorgaben der EU-Richtlinie über die Verwalter alternativer Investmentfonds (AIFMD) und der EU-Richtlinie betreffend Organismen für gemeinsame Anlagen in Wertpapieren V (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.

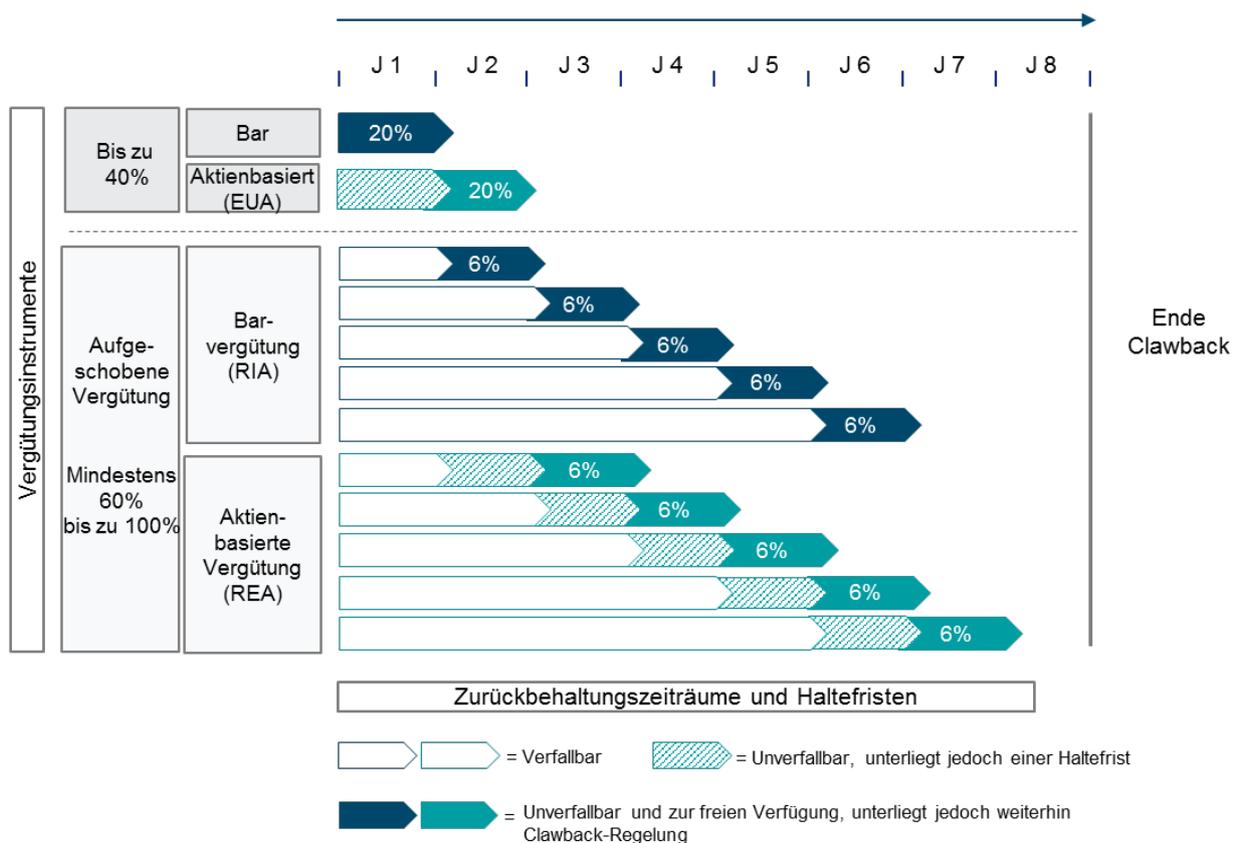
Der aufgeschobene Anteil wird mindestens zur Hälfte in Form aktienbasierter Vergütungsinstrumente (DWS Restricted Equity Award – DWS REA) gewährt, während der noch verbleibende andere Teil als aufgeschobene Barvergütung (DWS Restricted Incentive Award – DWS RIA) gewährt wird. Die aufgeschoben gewährten Vergütungskomponenten, sowohl der DWS REA als auch der DWS RIA, werden über einen Zeitraum von fünf Jahren in jährlichen Tranchen zu gleichen Anteilen (“Tranche Vesting”) unverfallbar. Die Tranchen des DWS REA unterliegen nach Fälligkeit noch einer zusätzlichen Haltefrist von einem Jahr.

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

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

Während der Zurückbehaltungs- und Haltefrist hängt der Wert der DWS Equity Awards von der Kursentwicklung der DWS-Aktie und damit von der nachhaltigen Wertentwicklung des DWS Konzerns ab und bindet die Vergütung der Mitglieder der Geschäftsführung somit an den Unternehmenserfolg. Des Weiteren unterliegen die variablen Vergütungsbestandteile in dieser Zeit besonderen Leistungs- und Verfallbedingungen.

Überblick über die Vergütungsinstrumente und Zurückbehaltungszeiträume



Die aufgeschobene Barvergütung, der DWS RIA, kann durch die Mitglieder der Geschäftsführung wahlweise auch ganz oder teilweise in ausgewählte Investment Fonds investiert werden. Die Auswahl ist jeweils vor dem Ende des Geschäftsjahres, für das die variable Vergütung gewährt wird, zu treffen. In diesem Fall wird der Award im Rahmen des „DWS Employee Investment Plan – Elected EIP Award“ gewährt. Auch der Elected EIP Award wird als aufgeschoben gewährtes Vergütungsinstrument über einen Zeitraum von fünf Jahren in jährlichen Tranchen zu gleichen Anteilen („Tranche Vesting“) unverfallbar. Während der Zurückbehaltungsfrist hängt der Wert der Elected EIP Awards von der Entwicklung der ausgewählten Investment Fonds ab und bindet die Vergütung der Mitglieder der Geschäftsführung somit an den Unternehmenserfolg.

2. Leistungs- und Verfallbedingungen, Malus

Während der Zurückbehaltungs- und Haltefrist gelten für die über mehrere Jahre gestreckten Vergütungsbestandteile besondere vertragliche 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 gewährter, aber noch nicht ausgezahlter variabler Vergütung führen (Malus-Regelung):

- Die Nichteinhaltung der Mindestvorgaben bestimmter Leistungsbedingungen im Hinblick auf das Ergebnis des DWS Konzerns vor Steuern und der Risikotragfähigkeits- und Kapitalplanungskennzahlen (Kernkapitalquote oder Kapitaladäquanzquote des DWS Konzerns).
- Nichteinhaltung der Leistungsbedingungen des Deutsche Bank Konzerns, wie der Ausweis eines Verlustes nach Steuern aus operativer Geschäftstätigkeit oder das Unterschreiten bestimmter Kapitalanforderungen der zuständigen Regulatoren.
- Individuelles Fehlverhalten eines Mitglieds der Geschäftsführung, wie die Verletzung externer oder interner Regularien, bei einer außerordentlichen Kündigung oder individuellen negativen Erfolgsbeiträgen.

3. Clawback

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).

Rückforderungsmöglichkeiten bestehen auch dann, wenn das Amt oder das Anstellungsverhältnis zum Zeitpunkt der Rückforderungen bereits beendet ist.

4. Aktienhalteverpflichtung (Shareholding Guideline)

Regelungen zur Aktienhalteverpflichtung stärken die Identifikation mit dem Unternehmen und den Aktionären und stellen eine nachhaltige Bindung an die geschäftliche Entwicklung des Unternehmens sicher. Aufgrund der Eigentumsverhältnisse und der nur sehr begrenzten Anzahl von DWS Aktien im Streubesitz können Regelungen zur Aktienhaltepflicht zurzeit noch nicht Bestandteil des Vergütungssystems für die Geschäftsführer sein. Die Konzeption der Gewährung der variablen Vergütung in aktienbasierten Vergütungsinstrumenten, deren Wertentwicklung jeweils über einen fortlaufenden Zeitraum von sechs Jahren an die Entwicklung der DWS Aktie geknüpft ist, sichert eine nachhaltige Bindung der Mitglieder der Geschäftsführung an die Wertentwicklung der DWS.

Sobald es die Liquidität der DWS Aktie zulässt, Mitarbeitern und der Geschäftsführung Aktienkomponenten anzubieten, behält sich die Gesellschafterversammlung die Einführung von Regelungen zur Aktienhaltepflicht vor.

F. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

Zusagen im Zusammenhang mit dem Beginn der Tätigkeit als Geschäftsführer

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 und in welcher Form der Ausgleich gewährt wird. Derartige einmalige Ausgleichsleistungen werden im Vergütungsbericht gesondert ausgewiesen und begründet.

Leistungen bei Wohnsitzwechsel auf Wunsch der Gesellschaft

Soweit sich auf Wunsch der Gesellschaft der Arbeitsort eines Mitglieds der Geschäftsführung ändert und dadurch auch ein Wechsel des Wohnortes erforderlich wird, kann die Gesellschafterversammlung Umzugskosten, Aufwendungen und sonstige Kosten im Zusammenhang mit dem Wohnortwechsel (z.B. Mietkostenzuschüsse) in angemessenem Umfang erstatten. Dies gilt auch bei einem erforderlichen Wohnsitzwechsel im Rahmen der Erstbestellung eines neuen Mitglieds der Geschäftsführung.

Laufzeit der Geschäftsführer-Anstellungsverträge

Die Laufzeit der Verträge ist an die Dauer der Bestellung gekoppelt. Die Bestellung erfolgt in der Regel maximal für die Dauer von drei Jahren. Der Anstellungsvertrag endet automatisch mit Ablauf der Bestelldauer, ohne dass es des Ausspruchs einer Kündigung bedarf. Spätestens sechs Monate vor dem Ablauf des Anstellungsvertrages bzw. der Bestellperiode soll die Gesellschafterversammlung über eine Wiederbestellung entscheiden. Im Falle der Wiederbestellung des Mitglieds der Geschäftsführung verlängert sich der Anstellungsvertrag für die Dauer einer erneuten Bestellung.

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 erhalten die Mitglieder der Geschäftsführung aus Mandaten für konzerneigene Gesellschaften keine Vergütung.

Dies gilt nicht für die Vergütung, die die Mitglieder der Geschäftsführung mit Zuständigkeit für die Investment, Coverage und Product Division – wie unter A beschrieben – 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 Deutsche 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.

Leistungen für den Fall des vorzeitigen Ausscheidens

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, so 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.

Das Vergütungssystem sieht keine Sonderregelungen oder Leistungen für den Fall eines Kontrollwechsels (Change of Control) vor.