

25

Zu TOP 8

Vergütungssystem für die
Geschäftsführer der persönlich
haftenden Gesellschafterin

Inhaltsverzeichnis

1. Vergütungssystem für die Geschäftsführer der persönlich haftenden Gesellschafterin	2
1.1. Änderungen zum bisherigen Vergütungssystem.....	3
1.2. Allgemeine Vergütungsgrundsätze	3
1.3. Übersicht über das Vergütungssystem	5
2. Komponenten des Vergütungssystems und ihre relativen Anteile an der Vergütung.....	5
3. Höchstgrenzen der Vergütung	6
3.1. Begrenzung der Gesamtvergütung (Maximalvergütung).....	6
3.2. Begrenzung der variablen Vergütung	6
4. Vergütungskomponenten im Einzelnen.....	6
4.1. Erfolgsunabhängige Komponente.....	6
4.2. Erfolgsabhängige Komponente	7
4.3. Zuteilung der variablen Vergütung und langfristige Anreizwirkung	11
5. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte	12
6. Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems.....	13
6.1. Überprüfung des Vergütungssystems und Sicherstellung der Angemessenheit der Vergütung	13
6.2. Berücksichtigung von Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer	14
6.3. Maßnahmen zur Vermeidung und Behandlung von Interessenskonflikten.....	14
6.4. Vorübergehende Abweichung vom Vergütungssystem.....	14

1. Vergütungssystem für die Geschäftsführer der persönlich haftenden Gesellschafterin

Gemäß § 278 Abs. 3 Aktiengesetz (AktG) in Verbindung mit § 120a Absatz 1 AktG ist das Vergütungssystem für die Geschäftsführer der persönlich haftenden Gesellschafterin der Gesellschaft (gemeinsam auch „Geschäftsführung“ genannt), der DWS Group GmbH & Co. KGaA (nachfolgend auch „DWS KGaA“ oder zusammen mit ihren Tochtergesellschaften „DWS“ oder „DWS Konzern“ genannt), mindestens alle vier Jahre oder bei wesentlichen Änderungen der Hauptversammlung zur Billigung vorzulegen. Das Vergütungssystem für die Geschäftsführung wurde zuletzt im Jahr 2021 von der Hauptversammlung gebilligt. Daher hat die Gesellschafterversammlung der persönlich haftenden Gesellschafterin unter Einbeziehung des Gemeinsamen Ausschusses das Vergütungssystem im Hinblick auf die gängige Marktpraxis und -trends, die regulatorischen Anforderungen des AktG, der Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV), der EU-Richtlinie über die Verwalter alternativer Investmentfonds (AIFMD) und der EU-Richtlinie über Organismen für gemeinsame Anlagen in Wertpapieren V (OGAW V) sowie die Grundsätze, Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) überprüft.

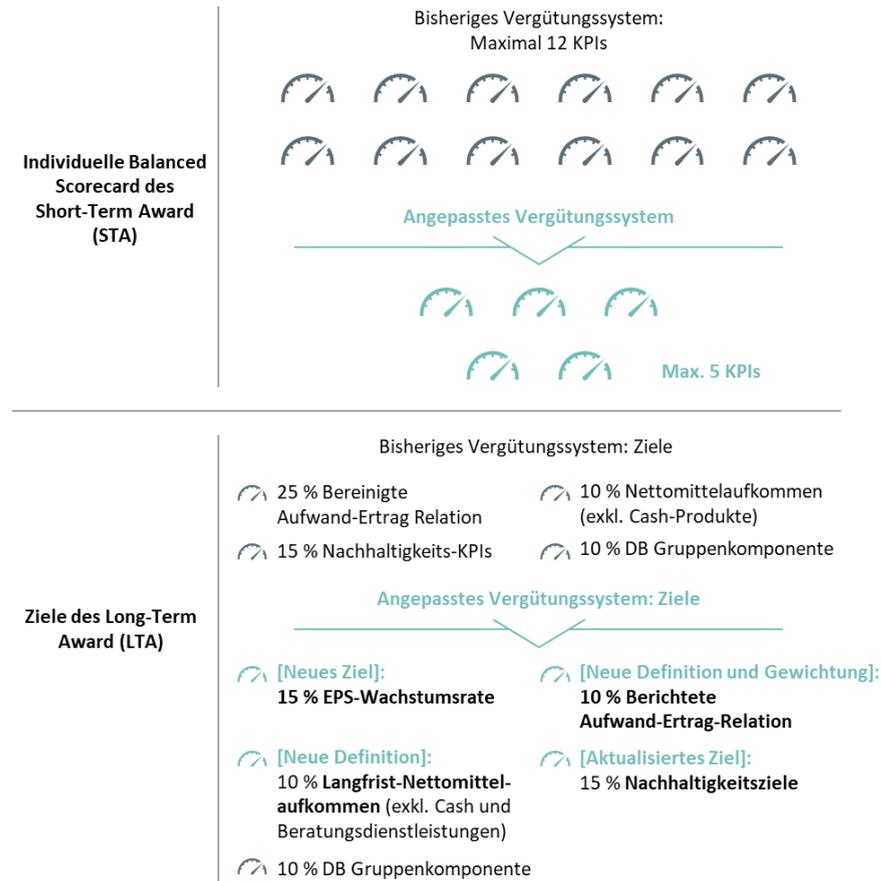
Da sich die allgemeine Ausgestaltung des Vergütungssystems in der Praxis bewährt hat und passende Anreize für die Geschäftsführung setzt, hat die Gesellschafterversammlung der persönlich haftenden Gesellschafterin nur geringfügige Änderungen am Vergütungssystem identifiziert und vorgenommen. Die Überprüfung des Vergütungssystems wurde durch einen unabhängigen externen Berater unterstützt.

Die geringfügigen Änderungen am Vergütungssystem sollen gewährleisten, dass das Vergütungssystem wettbewerbsfähig, nachvollziehbar und leicht verständlich bleibt. Die Änderungen am Vergütungssystem sind in dem angepassten Vergütungssystem berücksichtigt und werden im Folgenden beschrieben. Das Vergütungssystem, das der Hauptversammlung 2025 vorgelegt wird, tritt rückwirkend zum 1. Januar 2025 in Kraft.

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.

1.1. Änderungen zum bisherigen Vergütungssystem

Die Gesellschafterversammlung hat unter Einbeziehung des Gemeinsamen Ausschusses das Vergütungssystem überprüft und beschlossen, geringfügige Anpassungen vorzunehmen, um eine wettbewerbsfähige und marktorientierte Vergütung für die Mitglieder der Geschäftsführung zu gewährleisten. Dabei soll das Vergütungssystem vereinfacht, die Transparenz erhöht und die Interessen von Aktionären und Geschäftsführung noch stärker in Einklang gebracht werden. Ein Punkt intensiver Diskussion war dabei die Einführung einer relativen Erfolgsmessung im Long-Term Award. Der im Markt häufig verwendete relative Total Shareholder Return wurde aufgrund der Eigentümerstruktur und der geringen Anzahl von DWS-Aktien im Streubesitz als ungeeignet befunden. Stattdessen wurde erwogen, die Wachstumsrate des Ergebnisses pro Aktie (EPS-Wachstumsrate) im Vergleich zu Wettbewerbern zu messen. Detaillierte Analysen haben jedoch gezeigt, dass die zeitnahe Verfügbarkeit und Vergleichbarkeit der notwendigen Wettbewerberdaten nicht gegeben ist. Vor diesem Hintergrund hat sich die Gesellschafterversammlung für eine absolute Messgröße entschieden. Die Änderungen gegenüber dem bisherigen Vergütungssystem sowie deren Hintergründe werden im Folgenden beschrieben.



1.1.1. Verringerung der Komplexität

Die Anzahl der Leistungsindikatoren (Key Performance Indicators, KPIs), die im Short-Term Award (STA) aus der individuellen Balanced Scorecard ausgewählt werden, wird auf maximal 5 Ziele begrenzt (vorher bis zu 12 Ziele). Dies erlaubt eine stärker fokussierte Zielsetzung, erhöht die Verständlichkeit der STA-Ausgestaltung sowie die Relevanz der einzelnen Ziele und reduziert die Komplexität des STA.

1.1.2. Einführung eines neuen Leistungskriteriums

Die EPS-Wachstumsrate wird beim Long-Term Award (LTA) mit einer Gewichtung von 15 % an der gesamten variablen Vergütung berücksichtigt, um die Angleichung mit den Interessen der Anteilseigner weiter zu stärken und einen Anreiz zur Steigerung der Bottom-Line-Rentabilität zu setzen. Das zugrunde liegende EPS wird in Übereinstimmung mit der Berichterstattung im Konzernabschluss der DWS gemessen.

1.1.3. Angleichung der Leistungskriterien mit der externen Berichterstattung

Um die Transparenz und Konsistenz weiter zu erhöhen, werden die Definitionen der Leistungskriterien wie folgt an die Berichterstattung im Konzernabschluss der DWS angeglichen: Die bereinigte Aufwand-Ertrag-Relation wird durch die berichtete Aufwand-Ertrag-Relation ersetzt, das Nettomittelaufkommen ohne Geldmarkt wird in das Langfrist-Nettomittelaufkommen (ohne Geldmarkt und Beratungsdienstleistungen) geändert. Vorbehaltlich des Ergebnisses einer weiteren Due Diligence behält sich die Gesellschafterversammlung das Recht vor, in einem nächsten Schritt das Langfrist-Nettomittelaufkommen durch ein neues Ziel Neue Nettoeinnahmen zu ersetzen.

1.1.4. Anpassung der Nachhaltigkeitsindikatoren

Mit einer Gewichtung von 15 % an der gesamten variablen Vergütung decken die Nachhaltigkeitsindikatoren einen relevanten Teil des LTA ab. Um den langfristigen Charakter der Nachhaltigkeitsstrategie der DWS besser widerzuspiegeln, werden einige Indikatoren, die zuvor im STA gemessen wurden, in den LTA übertragen.

1.2. Allgemeine Vergütungsgrundsätze

Die Geschäftsführung ist verantwortlich für die Steuerung und Kontrolle der DWS sowie für deren langfristige und nachhaltige Entwicklung im Einklang mit den Interessen der Aktionäre, Kunden und anderer Stakeholder.

Das vorliegende Vergütungssystem für die Geschäftsführung trägt wesentlich dazu bei, die langfristige Strategie des DWS Konzerns zu fördern und umzusetzen und ein wertorientiertes, nachhaltiges Management im Einklang mit den Interessen der Aktionäre, Kunden und Stakeholder zu entwickeln.

Die folgenden Grundsätze werden bei der Überarbeitung des Vergütungssystems und der Festlegung der individuellen Vergütung berücksichtigt:

Förderung der Strategie des DWS Konzerns

Die DWS verfolgt eine Strategie zur disziplinierten Portfolio-Optimierung, bei der sie ihre umfassende Expertise nutzt. Mit dieser Strategie will die DWS sicherstellen, dass sie ihre starke Marktposition im Bereich der aktiven Anlagen beibehält, ihre Fähigkeiten im Bereich der passiven und alternativen Anlagen ausbaut und innovative Produkte entwickelt, um für die bevorstehende digitale Disruption gerüstet zu sein. Gleichzeitig stellt sie sich ständig der Herausforderung, Ressourcen freizusetzen und Geschäftsfelder zu veräußern, die nicht zum Kerngeschäft gehören. Die DWS ist überzeugt, mit dieser Strategie in den nächsten Jahren ein über dem Markt liegendes und nachhaltiges Wachstum erzielen zu können.

Das Vergütungssystem für die Geschäftsführung trägt zur Förderung und Umsetzung der Strategie der DWS bei und bildet die Grundlage für die Definition der relevanten, ehrgeizigen Leistungskriterien, die sich aus der Strategie ableiten.

Ausrichtung auf eine langfristige Unternehmensentwicklung

Langfristige Ziele sowie eine in aufgeschobener Form gewährte variable Vergütung garantieren eine zukunftsorientierte, nachhaltige Arbeit zur Förderung des weiteren Erfolgs und einer positiven Geschäftsentwicklung. 60 % der gesamten variablen Vergütung basieren auf langfristigen Zielen, die im Long-Term Award zusammengefasst sind. Die aufgeschoben gewährte Vergütung unterliegt während der Zurückbehaltungs- und Haltefrist bestimmten Leistungs- und Verfallsbedingungen, die zum teilweisen oder vollständigen Verfall führen können (Malus).

Darüber hinaus kann die gesamte variable Vergütung im Falle bestimmter negativer Leistungsbeiträge bis zu zwei Jahre nach Ablauf der letzten Zurückbehaltungsfrist zurückgefordert werden (Clawback).

Verknüpfung mit der Strategie der Nachhaltigkeit

Die Gesamtstrategie der DWS berücksichtigt auch den Aspekt der Nachhaltigkeit. Das Ziel der DWS ist es hierbei, ihre Kunden durch die Bereitstellung von Anlageexpertise und -lösungen in die Lage zu versetzen, die nachhaltige Transformation der Realwirtschaft zu bewältigen. Um dem langfristigen Charakter von Nachhaltigkeit Rechnung zu tragen, wurden nachhaltigkeitsbezogene Indikatoren als „gemeinschaftliche Nachhaltigkeitsindikatoren“ für den Long-Term Award zusammengefasst und machen damit 15 % der gesamten variablen Vergütung aus. Zusätzlich werden nachhaltigkeitsbezogene Leistungsziele als individuelle Ziele im Short-Term Award festgelegt.

Insgesamt tragen Leistungsziele bezogen auf die Nachhaltigkeit zu mindestens 20 % zur gesamten variablen Vergütung bei.

Berücksichtigung der Interessen der Aktionäre

Klar definierte Leistungskriterien, die direkt an der Leistung des DWS Konzerns ausgerichtet sind, bilden die Grundlage für die variable Vergütung und gewährleisten so eine enge Verknüpfung mit den Interessen der Aktionäre.

Die Gewährung variabler Vergütung in aktienbasierten Vergütungselementen sichert zudem eine fortlaufende Bindung der variablen Vergütung mit der Entwicklung der DWS-Aktie und den Aktionärsinteressen.

Motivation zu gemeinschaftlicher und individueller Leistung

Ambitionierte und motivierende individuelle Ziele aus dem jeweiligen Verantwortungsbereich des Einzelnen sowie die Berücksichtigung der Leistung der Geschäftsleitung als Team fördern ein erfolgreiches und dynamisches Umfeld.

Die kurzfristige Leistung wird anhand individueller Ziele gemessen, die – abgeleitet aus der Gesamtstrategie – den jeweils verantworteten Geschäfts- oder Infrastrukturbereich betreffen.

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

Umfassende und transparente Veröffentlichung

Das Vergütungssystem soll den Aktionären und Stakeholdern ein umfassendes und einfaches Verständnis über die Vergütung der Geschäftsleitung vermitteln.

Die Anwendung des Vergütungssystems wird jedes Jahr im Vergütungsbericht transparent offengelegt. Dazu gehört insbesondere, wie die gewährte und geschuldete Vergütung den zugrunde liegenden Leistungskriterien entspricht („pay for performance“).

Angemessene Vergütungshöhe und -struktur

Die Vergütungshöhe und -struktur werden auf der Grundlage eines horizontalen und vertikalen Vergleichs überprüft. Der horizontale Vergleich gewährleistet eine wettbewerbsfähige und angemessene Vergütung im Vergleich zu relevanten Wettbewerbern. Der vertikale Vergleich berücksichtigt die Vergütung der Führungsebene unterhalb der Geschäftsführung sowie der gesamten Belegschaft.

Pay for performance

Der Grad der Zielerreichung der klar definierten Leistungskriterien und Ziele bestimmt die Höhe der variablen Vergütung. Hervorragende Leistungen können somit angemessen honoriert werden, während ein Verfehlen der Ziele zu einer Reduzierung der variablen Vergütung bis hin zu deren vollständigem Verfall führt.

1.3. Übersicht über das Vergütungssystem

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über das ab dem Geschäftsjahr 2025 geltende Vergütungssystem. Die Änderungen gegenüber dem bisherigen System sind farblich hervorgehoben.

Vergütungssystem (Stand: Januar 2025)	
Fixe Vergütung	
Grundgehalt	Jährliches Grundgehalt, ausbezahlt in 12 monatlichen Raten
Pensionsplan / Pensionszulage	<ul style="list-style-type: none"> – Jährlicher Beitrag wird in ausgewählte Investmentfonds investiert – Option zur Gewährung eines Versorgungsentgeltes für Mitglieder der Geschäftsführung, die ihren Wohnsitz außerhalb Deutschlands haben
Sonstige Leistungen	<ul style="list-style-type: none"> – Wiederkehrende Leistungen (Firmenwagenoption zur privaten Nutzung, Versicherungsbeiträge, medizinische Untersuchungen) – Weitere ereignisbezogene Leistungen (im Zusammenhang mit der Aufnahme der Tätigkeit als Mitglied der Geschäftsführung oder Wohnwechsel)
Variable Vergütung	
Short-Term Award (40 % der variablen Vergütung)	2 STA-Ziele: <ul style="list-style-type: none"> – 20 % Individuelle Balanced Scorecard (Maximal 5 ausgewählte Ziele) – 20 % Individuelle Ziele Zielerreichungsgrad: 0 % - 150 %
Long-Term Award (60 % der variablen Vergütung)	5 LTA-Ziele: <ul style="list-style-type: none"> – 15 % EPS-Wachstumsrate – 10 % Aufwand-Ertrag-Relation – 10 % Langfristiges Nettomittelaufkommen – 15 % Nachhaltigkeitsziele – 10 % DB Gruppenkomponente Zielerreichungsgrad: 0 % - 150 %
Unverfallbarkeits- und Haltezeitraum	<ul style="list-style-type: none"> – Bis zu 100 %, mindestens jedoch 60 % der gesamten variable Vergütung, werden in aufgeschobener Form mit einem Unverfallbarkeitszeitraum von 5 Jahren gewährt – Mehr als 50 % der gesamten variablen Vergütung sind aktienbasiert mit einer einjährigen Haltefrist nach dem Unverfallbarkeitszeitraum
Weitere vertragliche Regelungen	
Maximalvergütung	Für jedes Mitglied der Geschäftsführung: 9.850.000 €
Malus & Clawback	Während der Zurückbehaltungs- und Haltefrist gelten besondere vertragliche Leistungs- und Verfallbedingungen für über mehrere Jahre gewährte Vergütungselemente
Abfindungszahlungen	Begrenzt auf 2 Jahresvergütungen und beschränkt auf maximal die Vergütungsansprüche für die verbleibende Vertragslaufzeit

2. Komponenten des Vergütungssystems und ihre relativen Anteile an der Vergütung

Die Vergütung der Mitglieder der Geschäftsführung setzt sich aus erfolgsunabhängigen (fixen) und erfolgsabhängigen (variablen) Komponenten zusammen. Die fixe und die variable Vergütung bilden zusammen die Gesamtvergütung eines Mitglieds der Geschäftsführung.

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

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 langfristigen strategischen Ziele berücksichtigt werden, macht den überwiegenden Teil der variablen Vergütung aus und beträgt für alle Mitglieder der Geschäftsführung einheitlich 60 % der gesamten variablen Zielvergütung.

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

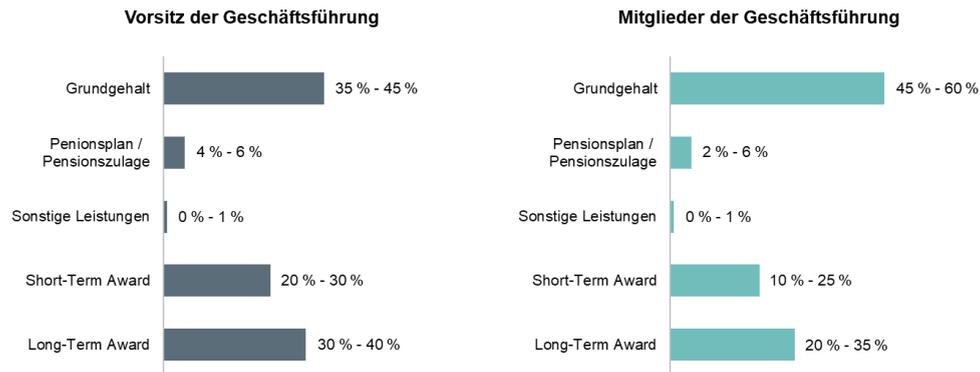
Die festgelegte variable Vergütung für die Mitglieder der Geschäftsführung kann für ein Geschäftsjahr vollständig, mindestens jedoch mit einem Anteil von 60 %, aufgeschoben gewährt werden. Die Auszahlung der für ein Geschäftsjahr gewährten variablen Vergütung erstreckt sich über einen Zeitraum von einem bis zu sechs Jahren (Unverfallbarkeitszeitraum). Mindestens die Hälfte der variablen Vergütung wird zudem in Form aktienbasierter Vergütungsinstrumente gewährt, deren Wert sich an die Kursentwicklung der DWS-Aktie orientiert. Jedes aktienbasierte Vergütungsinstrument unterliegt einer zusätzlichen Haltefrist von einem Jahr nach dem jeweiligen Unverfallbarkeitszeitraum.

Die aufgeschoben gewährten Vergütungsinstrumente unterliegen zusätzlichen Leistungs- und Verfallsbedingungen, die zu einem vollständigen oder teilweisen Verfall führen können (Malus). Darüber hinaus hat die Gesellschafterversammlung die Möglichkeit, bereits ausgezahlte variable Vergütungen unter bestimmten Umständen zurückfordern (Clawback).

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

Um Faktoren wie Wettbewerb und Marktumfeld, aber auch die verschiedenen Verantwortungsbereiche und die Anforderungen der jeweiligen Position und Seniorität innerhalb der Geschäftsführung angemessen berücksichtigen zu können, erlaubt das Vergütungssystem eine Differenzierung bei der Höhe der Zielgesamtvergütung und dem Verhältnis der fixen und variablen Vergütungskomponenten.

Die relativen Anteile der einzelnen Vergütungskomponenten an der jährlichen Zielgesamtvergütung werden in den folgenden Bandbreiten festgelegt:

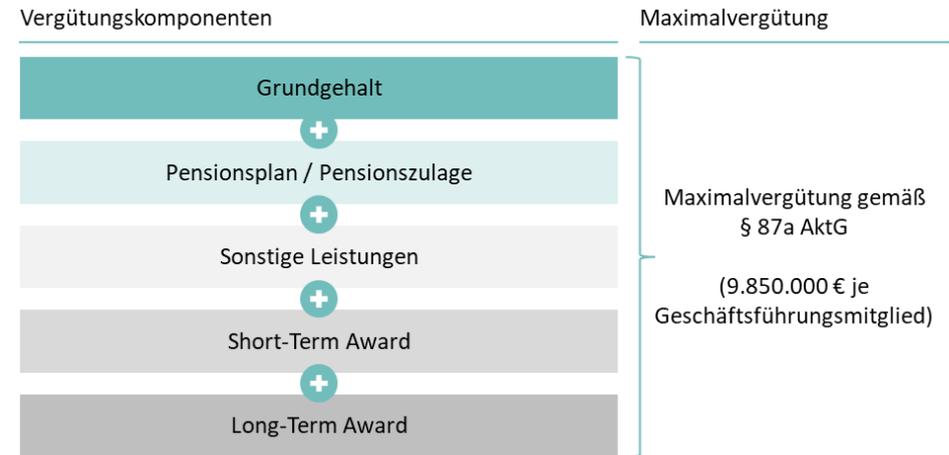


3. Höchstgrenzen der Vergütung

Für sämtliche Vergütungskomponenten legt die Gesellschafterversammlung Ziel- und Maximalbeträge fest. Die Gesamtvergütung der Mitglieder der Geschäftsführung ist darüber hinaus mit zusätzlichen Obergrenzen versehen.

3.1. Begrenzung der Gesamtvergütung (Maximalvergütung)

Die Gesellschafterversammlung hat gemäß § 278 Abs. 3 AktG in Verbindung mit § 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 sowie anlassbezogene sonstige Leistungen und der Dienstzeitaufwand für die betriebliche Altersversorgung bzw. die Pensionszulage ein. Bei der Festlegung der vorgenannten Maximalvergütung wurde berücksichtigt, dass der Dienstzeitaufwand für die betriebliche Altersversorgung und die Höhe der sonstigen Leistungen jährlichen Schwankungen unterliegen können. Die Höhe der Maximalvergütung stellt sicher, dass die DWS auch in Zukunft ihrer internationalen Ausrichtung entsprechend 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.



3.2. Begrenzung der variablen Vergütung

Nach der für den Finanzsektor geltenden Capital Requirements Directive (CRD IV) 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 Komponenten definiert die Gesellschafterversammlung einen Ziel- und einen Maximalbetrag. Der maximal mögliche Zielerreichungsgrad bei den kurzfristigen wie bei den langfristigen variablen Vergütungskomponenten ist einheitlich auf bis zu 150 % des Zielbetrags begrenzt. Werden die Ziele weitergehend 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.

4. Vergütungskomponenten im Einzelnen

Im Folgenden werden die einzelnen Vergütungskomponenten näher beschrieben.

4.1. Erfolgsunabhängige Komponente

Die fixe Vergütung umfasst das Grundgehalt, Beiträge zur Altersversorgung (Pensionszusage oder -zulage) sowie sonstige Leistungen.

4.1.1. Grundgehalt

Das Grundgehalt berücksichtigt die Position des Mitglieds 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 3. 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. Das Grundgehalt jedes Mitglieds der Geschäftsführung wird im Vergütungsbericht transparent offengelegt.

4.1.2. Betriebliche Altersversorgung

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 mit Wohnsitz im Ausland, die ihr Einkommen auch im Ausland versteuern, können anstelle der Pensionszusage für eine Pensionszulage optieren, die in ihrer Höhe dem jährlichen Beitrag zur betrieblichen Altersversorgung entspricht.

4.1.3. Sonstige Leistungen

Alle Mitglieder der Geschäftsführung haben Anspruch auf marktübliche sonstige Leistungen.

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 zur privaten Nutzung. Darüber hinaus können den Mitgliedern der Geschäftsführung anlassbezogen z.B. bei einem auf Wunsch der DWS erforderlichen Arbeits- und Wohnortwechsel ins Ausland die Kosten zur Erstellung der Einkommensteuererklärung erstattet oder Mietzuschüsse gewährt werden (siehe auch unter 5.).

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 § 278 Abs. 3 AktG in Verbindung mit § 87a Absatz 1 Satz 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 gemäß § 278 Abs. 3 AktG in Verbindung mit § 93 Absatz 2 Satz 3 AktG gesetzlich vorgeschriebenen Selbstbehalt vor.

4.2. Erfolgsabhängige Komponente

Die variable Vergütung sieht eine ausgewogene Mischung aus individuellen und bereichsspezifischen Zielen sowie gemeinschaftlichen Zielen finanzieller und nicht-finanzieller Art vor. Die folgenden Parameter spielen bei der Leistungsmessung eine zentrale Rolle:

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

Für den Short-Term Award (STA) und den Long-Term Award (LTA) werden unterschiedliche Leistungskriterien berücksichtigt, um klar zwischen kurz- und langfristigen Zielen zu unterscheiden:

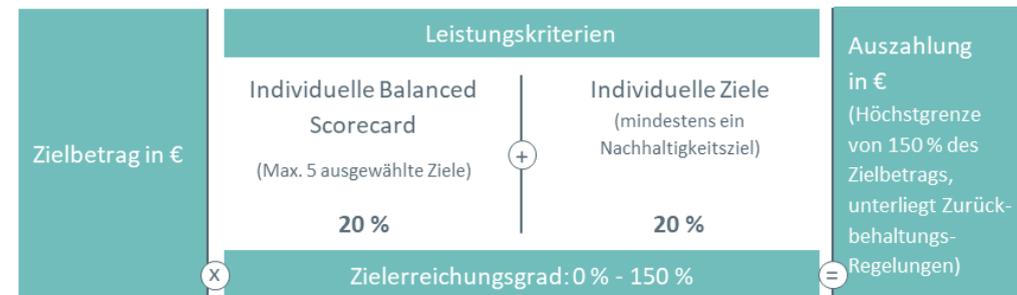
	Leistungskriterien	Definition	Strategische Ausrichtung
STA (40 % der variablen Vergütung)	Individuelle Balanced Scorecard (20 % Gewichtung)	Für jedes Geschäftsjahr werden maximal 5 Ziele aus der Balanced Scorecard ausgewählt. Die Auswahl der Ziele spiegelt den jeweiligen Verantwortungsbereich des Mitglieds der Geschäftsführung wider.	Die Balanced Scorecard ist ein Instrument zur Steuerung und Kontrolle der wichtigsten Leistungsindikatoren und ermöglicht es, die Erreichung der strategischen Ziele zu messen. Sie bietet einen Überblick über die im gesamten Konzern gesetzten Prioritäten.
	Individuelle Ziele (20 % Gewichtung)	Zusätzliche individuelle Ziele werden zwischen der Gesellschafterversammlung und jedem Mitglied der Geschäftsführung im Rahmen des jährlichen Zielvereinbarungsprozesses für jedes Geschäftsjahr vereinbart.	Die individuellen Ziele beinhalten finanzielle und nicht-finanzielle Ziele, von denen sich mindestens eines auf die Nachhaltigkeitsstrategie bezieht. Die Ziele können sich auf strategische Projekte und Initiativen sowie auf operative Aktivitäten beziehen, wenn sie die Grundlage für die Struktur und Organisation der DWS und ihre langfristige Entwicklung bilden.
LTA (60 % der variablen Vergütung)	EPS-Wachstumsrate (15 % Gewichtung)	Die EPS-Wachstumsrate ist definiert als die jährliche Wachstumsrate des den DWS-Aktionären zurechenbaren Nettogewinns geteilt durch die (verwässerte) durchschnittliche Anzahl der während des Jahres ausstehenden Stammaktien.	Die Messung des EPS-Wachstums stellt sicher, dass ein wesentlicher Teil der variablen Vergütung nur dann gezahlt wird, wenn die DWS kontinuierlich profitabler wird.
	Aufwand-Ertrag-Relation (10 % Gewichtung)	Die Aufwand-Ertrag-Relation ist definiert als das Verhältnis von zinsunabhängigen Aufwendungen zu Nettozinserträgen und zinsunabhängigen Erträgen.	Die Aufwand-Ertrag-Relation unterstreicht die konsequente Ausrichtung der Geschäftsführung auf die weitere Steigerung der operativen Effizienz und der Kostenkontrolle, um langfristiges Wachstum zu generieren und den Shareholder Value zu maximieren.
	Langfrist-Nettomittel-aufkommen (10 % Gewichtung)	Das Langfrist-Nettomittel-aufkommen sind Vermögenswerte, die von Kunden innerhalb eines bestimmten Zeitraums erworben oder abgezogen werden, mit Ausnahme von Geldmarkt-Produkten und Beratungsdienstleistungen.	Die Zu- und Abflüsse sind ein wichtiger Faktor für die Veränderung des verwalteten Vermögens und fördern das organische Wachstum des Konzerns.
	Nachhaltigkeitsziele (15 % Gewichtung)	Ausgewählte Ziele im Einklang mit der aktuellen Nachhaltigkeitsstrategie der DWS.	Die Gesamtstrategie der DWS berücksichtigt auch den Aspekt der Nachhaltigkeit. Das Ziel der DWS ist es hierbei, ihre Kunden durch die Bereitstellung von Anlageexpertise und -lösungen in die Lage zu versetzen, die nachhaltige Transformation der Realwirtschaft zu bewältigen.
	DB Gruppenkomponente (10 % Gewichtung)	Ausgewählte Ziele zur Messung des Gesamterfolgs des Deutsche Bank Konzerns.	Die Verbundenheit der DWS mit dem Deutsche Bank Konzern erfordert eine Ausrichtung der Ziele an der Strategie und dem Erfolg des Deutsche Bank Konzerns.

4.2.1. Short-Term Award (STA)

Der STA incentiviert und honoriert den individuellen Beitrag der Mitglieder der Geschäftsführung während eines Geschäftsjahres. Die vereinbarten Ziele unterstützen die geschäftspolitischen und strategischen Ziele der DWS und stehen im Einklang mit dem Verantwortungsbereich des einzelnen Mitglieds der Geschäftsführung und den damit verbundenen spezifischen Herausforderungen. Die kurzfristige Komponente macht 40 % der gesamten variablen Zielvergütung aus.

Der STA wird auf der Grundlage der in der individuellen Balanced Scorecard (BSC) aufgeführten Ziele sowie weiterer individueller Ziele bestimmt. Der Anteil des STA, der durch die BSC bestimmt wird, beträgt 20 %, die zusätzlichen individuellen Ziele machen weitere 20 % aus. Die maximale Zielerreichung für jedes Ziel und den STA insgesamt ist auf 150 % begrenzt.

Überblick STA (40 % der variablen Vergütung)



Individuelle Balanced Scorecard

Die Balanced Scorecard ist ein Instrument zur Steuerung und Kontrolle zentraler Leistungsindikatoren und ermöglicht es, strategische Ziele messbar zu machen. Gleichzeitig bietet sie einen Überblick über die Prioritäten im gesamten DWS Konzern. Die berücksichtigten Ziele erlauben eine Gesamtbeurteilung der Geschäftslage des DWS Konzerns, sie sind vom Konzern beeinflussbar und in der Strategie verankert. Die Balanced Scorecard enthält sowohl finanzielle als auch nicht-finanzielle Ziele. Entsprechend den strategischen Prioritäten werden finanzielle Ziele wie der Gewinn vor Steuern berücksichtigt. Auch nicht-finanzielle Kennzahlen in Bezug auf Kunden und Produkte, wie z. B. der Anteil des verwalteten Vermögens, das den Benchmark übertrifft, und der Prozentsatz der mit 4/5 Sternen bewerteten Fonds sowie Aspekte wie regulatorische Anforderungen und Unternehmenskultur können mit einbezogen werden.

Zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres wählt die Gesellschafterversammlung für jedes Mitglied der Geschäftsführung maximal fünf Ziele aus der Balanced Scorecard aus. Bei der Auswahl wird der jeweilige Verantwortungsbereich des einzelnen Mitglieds der Geschäftsführung berücksichtigt. Zusätzlich können durch eine individuelle Gewichtung der ausgewählten Ziele unterschiedliche Prioritäten gesetzt werden. Der Grad der Zielerreichung kann zwischen 0 % und 150 % liegen.

Die Gesamtzielerreichung errechnet sich aus der individuellen Gewichtung der einzelnen Ziele und deren jeweiligem Zielerreichungsgrad.

Individuelle Ziele

Im Rahmen des jährlichen Zielvereinbarungsprozesses werden zwischen der Gesellschafterversammlung und jedem Mitglied der Geschäftsführung individuelle Ziele vereinbart. Die ausgewählten Ziele berücksichtigen die jeweiligen Verantwortungsbereiche des einzelnen Mitglieds der Geschäftsführung und können von diesem direkt beeinflusst werden. In Abhängigkeit von den spezifischen strategischen und operativen Herausforderungen für jedes einzelne Mitglied der Geschäftsführung tragen diese somit gezielt zur Umsetzung der Gesamtstrategie des DWS Konzerns bei.

Die ausgewählten finanziellen und nicht-finanziellen Ziele stehen in einem ausgewogenen Verhältnis, wobei mindestens eines der Ziele einen Bezug zur Strategie für Nachhaltigkeit hat. Die Ziele können neben strategischen Projekten und Initiativen auch operative Maßnahmen sein, wenn sie wesentliche Grundlagen für die Struktur und Organisation sowie die langfristige Entwicklung der DWS schaffen.

Für jedes ausgewählte Ziel wird die jeweilige Gewichtung festgelegt. Der Zielerreichungsgrad kann zwischen 0 % und 150 % liegen. Die Gesamtzielerreichung wird auf der Grundlage der individuellen Gewichtung der einzelnen Ziele und ihres jeweiligen Zielerreichungsgrads berechnet.

Die individuellen Ziele sind anspruchsvoll zu setzen und mit relevanten und spezifischen Bewertungskriterien zu unterlegen, anhand 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.

Transparenz im Vergütungsbericht

Die festgelegten individuellen Ziele und der Grad der Zielerreichung werden jeweils nach Abschluss des Geschäftsjahres in transparenter Form im Vergütungsbericht offengelegt. Dies gilt nicht für vertrauliche und wettbewerbsrelevante strategische Vorhaben.

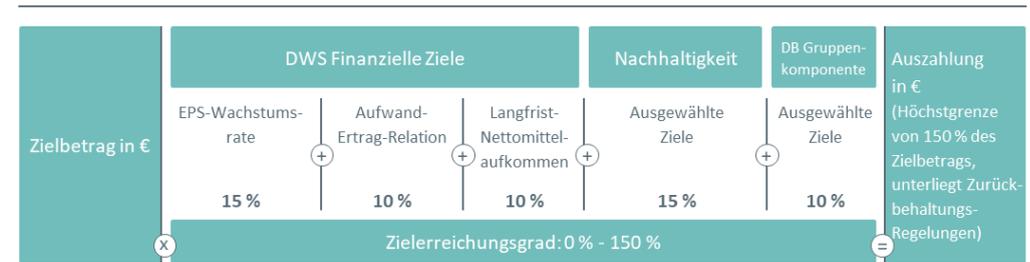
4.2.2. Long-Term Award (LTA)

Die variable Vergütung orientiert sich an der Erreichung langfristiger Ziele, die sich aus der langfristigen Strategie der DWS ableiten. Die Bewertung am Ende eines Geschäftsjahres basiert auf jährlich definierbaren Zwischenzielen.

Der LTA macht 60 % der gesamten variablen Zielvergütung aus und basiert auf gemeinschaftlichen langfristigen Leistungskriterien, die für alle Mitglieder der Geschäftsführung einheitlich definiert sind.

Dazu gehören finanzielle Ziele (Gewichtung: 35 %), Nachhaltigkeitsindikatoren (Gewichtung: 15 %) und eine Deutsche Bank (DB) Gruppenkomponente (Gewichtung: 10 %). Die maximale Zielerreichung für jedes Ziel und den LTA insgesamt ist auf 150 % begrenzt.

Überblick LTA (60 % der variablen Vergütung)



DWS Finanzielle Ziele

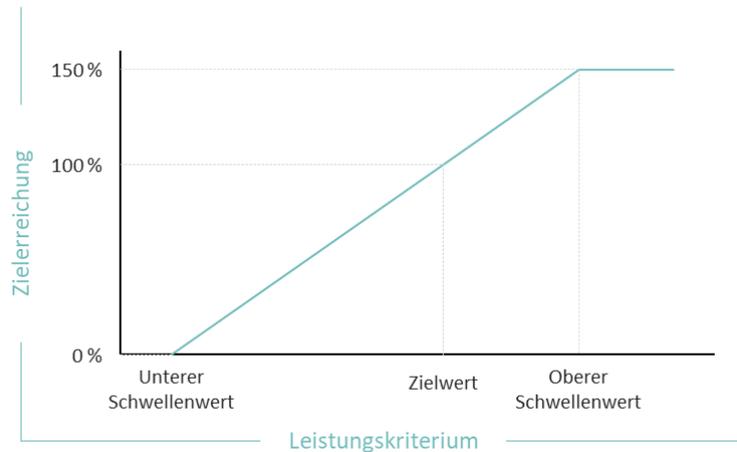
Die finanziellen Ziele betragen 35 % der gesamten variablen Vergütung.

Für den Erfolg und das Wachstum der Gesellschaft und in Übereinstimmung mit der Strategie des DWS Konzerns hat die Gesellschafterversammlung die folgenden drei Leistungskriterien ausgewählt:

- Wachstumsrate des Ergebnisses je Aktie (EPS-Wachstumsrate) (15 % Gewichtung)
- Aufwand-Ertrag-Relation (10 % Gewichtung)
- Langfrist-Nettomittelaufkommen (10 % Gewichtung)

Zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres definiert die Gesellschafterversammlung für jedes Leistungskriterium auf Basis der Mittelfristplanung sowie der externen Kommunikation anspruchsvolle und ambitionierte Zielwerte inklusive unterer und oberer Schwellenwerte. Dieser Prozess gewährleistet eine transparente Berechnung des Zielerreichungsgrades. Am Ende des jeweiligen Geschäftsjahres werden die Ist-Werte gemäß dem Konzernabschluss der DWS mit den jeweiligen Zielwerten verglichen. Werden die Zielwerte nicht erreicht, kann die Zielerreichung auf Null reduziert werden. Bei deutlicher Überschreitung der Zielwerte ist der maximale Zielerreichungsgrad auf 150 % begrenzt. Die Zielwerte können während eines Geschäftsjahres nicht mehr angepasst werden. Anpassungen der Ist-Werte können nur bei finanziellen Effekten aus nicht budgetierten M&A-Transaktionen oder Desinvestitionsaktivitäten oder Änderungen der IFRS-Rechnungslegungsstandards während des Geschäftsjahres vorgenommen werden.

Eine entsprechende Zielerreichungskurve kann wie folgt dargestellt werden:



EPS-Wachstumsrate

Das EPS ist definiert als der den DWS-Aktionären zurechenbare Nettogewinn geteilt durch die (verwässerte) durchschnittliche Anzahl der während des Jahres im Umlauf befindlichen Stammaktien. Die entsprechende Wachstumsrate wird ermittelt, indem das tatsächliche EPS am Ende des laufenden Geschäftsjahres mit dem tatsächlichen EPS des vorangegangenen Geschäftsjahres verglichen wird.

Aufwand-Ertrag-Relation

Die Aufwand-Ertrag-Relation ist definiert als das Verhältnis von zinsunabhängigen Aufwendungen zum Zinsüberschuss und zinsunabhängigen Erträgen.

Langfrist-Nettomittelaufkommen

Das Langfrist-Nettomittelaufkommen sind Vermögenswerte, die von Kunden innerhalb eines bestimmten Zeitraums erworben oder abgezogen werden, mit Ausnahme von Geldmarkt-Produkten und Beratungsdienstleistungen.

Nachhaltigkeitsindikatoren

Die Gesamtstrategie der DWS berücksichtigt auch den Aspekt der Nachhaltigkeit. Das Ziel der DWS ist es hierbei, ihre Kunden durch die Bereitstellung von Anlageexpertise und -lösungen in die Lage zu versetzen, die nachhaltige Transformation der Realwirtschaft zu bewältigen. Die folgenden gemeinschaftlichen Nachhaltigkeitsziele und individuellen Gewichtungen wurden für den LTA in Übereinstimmung mit der DWS Strategie für Nachhaltigkeit definiert:

– Audit / Control Risk Management Grade (CRMG)

Der Control Risk Management Grade umfasst Indikatoren, die relevante Aspekte des Kontrollumfelds widerspiegeln, wie z. B. kritische Prüfungsfeststellungen und selbst identifizierte Kontrollschwächen unter Berücksichtigung der Qualität und Rechtzeitigkeit der Abhilfemaßnahmen.

– Engagement mit Unternehmen (Corporate Engagements)

Die Anzahl der durchgeführten Corporate Engagements, die mit DWS-Portfoliounternehmen, ausgenommen jener Unternehmen mit Sitz in den USA. Hierbei werden – unter anderem – ökologische, soziale oder Governance-Faktoren, sofern diese für den langfristigen Aktionärswert relevant sind, berücksichtigt.

– Neue Produkte: SFDR Artikel 8 und 9

Anzahl der neu eingeführten Produkte, die gemäß Artikel 8 oder 9 der Sustainable Finance Disclosure Regulation (SFDR) offengelegt werden, als Prozentsatz der gesamten Produkteinführungen, die gemäß Artikel 6, 8 oder 9 SFDR offengelegt werden.

Für jedes Ziel werden ambitionierte Zielwerte festgelegt, und der Grad der Zielerreichung wird anhand einer Matrix bewertet. Die Gesamtzielerreichung für Nachhaltigkeit wird auf der Grundlage des durchschnittlichen Zielerreichungsgrads für die ausgewählten Indikatoren berechnet.

Um neuen Entwicklungen, insbesondere im regulatorischen Umfeld, Rechnung zu tragen, hat die Gesellschafterversammlung die Flexibilität, andere Nachhaltigkeitsindikatoren auszuwählen, die sich auf die Strategie für Nachhaltigkeit des DWS Konzerns beziehen und zu den Prioritäten der Geschäftsführung im jeweiligen Geschäftsjahr passen. Darüber hinaus kann die Gesellschafterversammlung die Gewichtung der Nachhaltigkeitsindikatoren zu Beginn eines Geschäftsjahres anpassen.

Deutsche Bank (DB) 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. Dies erfolgt durch die Übernahme eines oder mehrerer relevanter finanzieller und nicht-finanzieller KPIs, die mit der Strategie und Performance des Deutsche Bank Konzerns verknüpft sind (Deutsche Bank Gruppenkomponente).

Die Deutsche Bank Aktiengesellschaft überprüft jährlich die Auswahl der im Vergütungssystem verwendeten Konzernkennzahlen. Die Gruppenkomponente Deutsche Bank hat einen Anteil von 10 % an der gesamten variablen Vergütung.

Da die Ziele in Übereinstimmung mit der Deutsche Bank Aktiengesellschaft festgelegt werden, wird eine Übersicht über die relevanten Konzern-Ziele im Vergütungsbericht für das jeweilige Geschäftsjahr, in dem sie zur Anwendung gekommen sind, transparent offengelegt. Vertrauliche und wettbewerbsrelevante

strategische Initiativen werden nicht offengelegt.

Transparenz im Vergütungsbericht

Die definierten finanziellen DWS Ziele sowie die Nachhaltigkeitsziele, die entsprechenden Zielwerte sowie deren Zielerreichungsgrad werden im Vergütungsbericht für das jeweilige Geschäftsjahr, in dem sie zur Anwendung gekommen sind, transparent offengelegt. Vertrauliche und wettbewerbsrelevante strategische Initiativen werden nicht offengelegt.

4.2.3. Keine diskretionären Sonderzahlungen

Die Gesellschafterversammlung ist nicht berechtigt, den Mitgliedern der Geschäftsführung diskretionäre Sonderzahlungen für herausragende Leistungen zu gewähren. Der STA und der LTA honorieren die Leistung der Geschäftsführung bereits in angemessener Weise.

4.3. Zuteilung der variablen Vergütung und langfristige Anreizwirkung

4.3.1. Zurückbehaltungszeiträume sowie Vergütungsinstrumente

Im Einklang mit der Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) 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 mit mehr als der Hälfte in Form aktienbasierter Vergütungsinstrumente (DWS Restricted Equity Award – DWS REA) gewährt, während der verbleibende andere Teil als aufgeschobene Barvergütung (DWS Restricted Incentive Award – DWS RIA) gewährt wird. Die aufgeschobenen 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 Unverfallbarkeit noch einer zusätzlichen Haltefrist von einem Jahr.

Zusätzlich wird mehr als die Hälfte der nicht aufgeschobenen Vergütung in Form von aktienbasierten Instrumenten (DWS Equity Upfront Award - DWS EUA) gewährt. Auch der DWS EUA unterliegt einer zusätzlichen Haltefrist von einem Jahr. Nur der verbleibende Betrag der nicht aufgeschobenen Vergütung kann sofort in bar ausgezahlt werden.

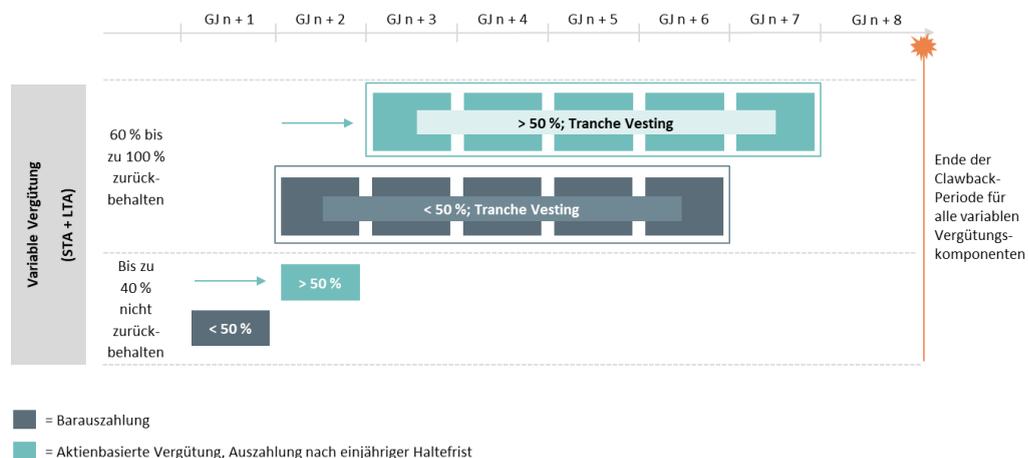
Insgesamt können somit nur maximal 20 % der gesamten variablen Vergütung sofort bar ausgezahlt werden, während mindestens 80 % erst zu einem späteren Zeitpunkt ausgezahlt werden. Dabei erstreckt sich die Auszahlung der für ein Geschäftsjahr zugesagten variablen Vergütung über einen Zeitraum von bis zu sieben 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 REA und DWS EUA von der Kursentwicklung der DWS-Aktie und damit von der nachhaltigen Wertentwicklung der DWS ab und bindet die Vergütung der Mitglieder der Geschäftsführung somit an den Erfolg der DWS. Des Weiteren unterliegen die variablen Vergütungskomponenten in dieser Zeit besonderen Leistungs- und Verfallbedingungen.

Zusätzlich kann ein Dividendenäquivalent gewährt werden, wenn während der Haltefrist der aktienbasierten Vergütung eine Dividende für DWS-Aktien beschlossen wird. Dividendenäquivalente werden in bar gewährt und unterliegen denselben Verfallsregeln wie das jeweilige Instrument, auf dem sie basieren. Das Dividendenäquivalent kann für alle Einheiten von REAs und EUAs gewährt werden, die unverfallbar sind, aber noch der Haltefrist unterliegen, was zu einer zusätzlichen Anzahl von Einheiten führt.

Überblick über die Vergütungsinstrumente und Zurückbehaltungszeiträume der variablen Vergütung



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 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 Erfolg der DWS.

4.3.2. Leistungs- und Verfallbedingungen, Malus

Während der Zurückbehaltungs- und Haltefrist gelten besondere vertragliche Leistungs- und Verfallsbedingungen, die zu einer teilweisen Reduzierung bis hin zum vollständigen Verfall der gewährten, aber noch nicht ausgezahlten variablen Vergütung führen können. Damit wird der Nachhaltigkeit des Erfolgs der Geschäfts- und Risikostrategie angemessen Rechnung getragen und letztlich ein langfristiger Anreiz für

die den Mitgliedern der Geschäftsführung gewährte variable Vergütung geschaffen.

Insbesondere die folgenden Ereignisse können zu einem teilweisen oder vollständigen Verfall von bereits gewährten, aber noch nicht ausgezahlten variablen Vergütungen führen (Malus-Regelung):

- Nichterfüllung bestimmter, auf Ebene des DWS Konzerns festgelegter Leistungsbedingungen, wie z. B. das Ergebnis vor Steuern, die aufsichtsrechtlichen Eigenmittelanforderungen gemäß der Verordnung über Wertpapierfirmen (EU) 2019/2023 (IFR), die Kapitaladäquanz der DWS und der IFR-Liquiditätsüberschuss der DWS im Einklang mit der Erklärung zum Risikoappetit (Risk Appetite Statement) 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.

4.3.3. 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 InstitutsVergV auch bereits ausgezahlte variable Vergütungskomponenten bis zu zwei Jahre nach Ablauf der letzten Zurückbehaltungsfrist zurückfordern (Clawback).

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

5. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

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.

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.

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 DWS

Soweit sich auf Wunsch der DWS 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.

Abfindungszahlungen

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 mit den Empfehlungen des DCGK und den Bestimmungen der InstitutsVergV.

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

Aktienhalteverpflichtung (Share Ownership Guidelines)

Regelungen zur Aktienhalteverpflichtung stärken die Identifikation mit einer Gesellschaft und den Aktionären und stellen eine nachhaltige Bindung an die geschäftliche Entwicklung der Gesellschaft sicher. Aufgrund der Eigentumsverhältnisse und der geringen Anzahl von DWS Aktien im Streubesitz können Regelungen zur Aktienhaltepflicht zurzeit noch nicht Bestandteil des Vergütungssystems für die Geschäftsführung sein. Die Konzeption der Gewährung der variablen Vergütung in aktienbasierten Vergütungsinstrumenten, deren Wertentwicklung über einen fortlaufenden Zeitraum von bis zu 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.

6. 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 und die jährliche Bewertung der Zielerreichung sowie 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 derzeit aus zwei Mitgliedern, die von der Gesellschafterversammlung bestellt werden, und drei Mitgliedern, die von den Aktionärsvertretern im Aufsichtsrat aus ihrer Mitte entsandt werden.

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.

6.1. 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 (Höhe und Struktur) erfolgt aufgrund der internationalen Ausrichtung der DWS auf Basis von Vergütungsmarktdaten internationaler Vermögensverwalter, die hinsichtlich des verwalteten Vermögens und der Anzahl der Mitarbeitenden vergleichbar sind. Zusätzlich wird die Vergütung mit börsennotierten Gesellschaften in Deutschland verglichen, die hinsichtlich der Unternehmensgröße vergleichbar sind (insbesondere im Hinblick auf die Marktkapitalisierung, z. B. Unternehmen im MDAX und SDAX). Die Vergleichsgruppen deutscher Unternehmen sowie internationaler Vermögensverwalter werden im Vergütungsbericht offengelegt.

Vertikal – interner Vergleich

Außerdem berücksichtigt die Gesellschafterversammlung die Entwicklung der Vergütung der Geschäftsführung in einem vertikalen Vergleich gemäß DCGK. 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 (außertarifliche und tarifliche Mitarbeiter) im Zeitverlauf.

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.

6.2. Berücksichtigung von Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer

Das Vergütungssystem für die Geschäftsführung knüpft an die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der in Deutschland beschäftigten Arbeitnehmer der DWS an. So finden zum Beispiel die für die Mitarbeitenden geltenden sonstigen Zusatzleistungen, wie Risikoschutz (betriebliche Altersversorgung und Versicherungsleistungen), Gesundheitsprogramme sowie Firmenwagen und Firmenfahrrad Anwendung. Des Weiteren gelten vergleichbare Leistungskriterien sowohl für die Geschäftsführung als auch für die Mitarbeitende der DWS. Dies gewährleistet eine konsistente Zielsetzung innerhalb des DWS Konzerns.

6.3. Maßnahmen zur Vermeidung und Behandlung von Interessenskonflikten

Die Gesellschafterversammlung ist verantwortlich für die Festlegung der Vergütung der Geschäftsführung 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 6.). 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 Interessenskonflikt in der Regel vermieden. Sollte es einmal zu einem Interessenskonflikt kommen, werden die einschlägigen gesetzlichen oder allgemein für die Behandlung von Interessenskonflikten geltenden Regelungen beachtet.

6.4. Vorübergehende Abweichung vom Vergütungssystem

Die Gesellschafterversammlung hat gemäß § 278 Abs. 3 AktG in Verbindung mit § 87a Absatz 2 Satz 2 AktG die Möglichkeit, in besonderen, außergewöhnlichen Situationen, wie zum Beispiel einer schweren Wirtschaftskrise, vorübergehend von einzelnen Komponenten 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 DWS Konzerns ausgerichtet sein und mit dem Erfolg des DWS Konzerns und der Leistung des Mitglieds der Geschäftsführung im Einklang stehen. Die Vergütungskomponenten, bei denen von den dargestellten Regelungen abgewichen werden kann, sind die relativen Anteile jeder

Vergütungskomponente, die Auswahl der sonstigen Leistungen, die Leistungskriterien der variablen Vergütung sowie deren Messung und die Gewichtung der variablen Vergütung. Die vorgenommenen Ausnahmen sowie der Umfang der Abweichungen werden im Vergütungsbericht transparent dargestellt.