

Vergütungspolitik der DB Vita

Die DB Vita – eine Tochtergesellschaft der DWS Group GmbH & Co. KGaA („DWS KGaA“) – ist in die gruppenweite Vergütungsstrategie der DWS-Gruppe¹ (nachfolgend nur „DWS“) einbezogen. Die DWS als globaler Vermögensverwalter strebt danach, der bevorzugte Investmentpartner für unsere Kunden und der bevorzugte Arbeitgeber für unsere Mitarbeiter zu sein und einen Mehrwert für unsere Aktionäre zu schaffen. Eine angemessene Vergütung spielt eine wesentliche Rolle bei der erfolgreichen Erreichung dieser strategischen Ziele der DWS.

Die fähigsten Mitarbeiter weltweit zu gewinnen und zu halten, ist ein zentraler Bestandteil unserer Vergütungsstrategie. Der Eckpfeiler hierfür ist das Konzept der leistungsgerechten Vergütung innerhalb eines soliden Risikomanagements und Governance-Rahmens sowie unter Berücksichtigung von Marktfaktoren und gesellschaftlichen Werten. Da wir bestrebt sind, die Vergütung an die sich entwickelnden internen und externen Erwartungen anzupassen, werden die Vergütungsstrukturen regelmäßig überprüft und bei Bedarf verbessert.

Innerhalb der DWS setzt sich die Gesamtvergütung der Mitarbeiter aus einer festen und einer variablen Vergütung zusammen, wobei die DWS über alle Mitarbeitergruppen hinweg ein angemessenes Verhältnis zwischen fester und variabler Vergütung sicherstellt. Die Gesamtvergütungsstrukturen spiegeln die divisionalen und regionalen Vergütungsstrukturen, interne Relationen und Marktdaten wider und helfen dabei, Konsistenz in der gesamten DWS zu erreichen. Die Festvergütung ist das wichtigste und primäre Element der Vergütung für die Mehrheit der DWS Mitarbeiter und spiegelt den Wert der individuellen Rolle und Funktion innerhalb des Unternehmens wider. Die variable Vergütung ist ein diskretionäres Vergütungselement, das es der DWS ermöglicht, Mitarbeiter für ihre Leistung und ihr Verhalten zusätzlich zu belohnen. Die Position eines Mitarbeiters im Unternehmen sowie funktionale, regionale und unternehmensspezifische Besonderheiten bestimmen, welche variablen Vergütungselemente für einen bestimmten Mitarbeiter anwendbar sind und unter welchen Bedingungen sie gelten.

Entscheidungen über variable Vergütungen werden unter Berücksichtigung der risikoadjustierten Performance und der langfristigen Stabilität der Investmentvermögen verwaltenden Gesellschaften und der DWS getroffen. Die Vergütungsstrukturen sind so gestaltet, dass sie keine Anreize für eine übermäßige Risikobereitschaft bieten. Dies gilt insbesondere für Mitarbeiter, die einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil haben (Material Risk Takers) und die gemäß den jeweiligen regulatorischen Anforderungen, insbesondere gemäß der europäischen Alternative Investment Fund Manager Directive (AIFMD)², der europäischen Richtlinie betreffend die Organismen für gemeinsame Anlagen in Wertpapieren (OGAW-Ril)³ und deren Umsetzungen in nationales Recht, als solche identifiziert wurden.

Die DWS wendet bei der Bestimmung der variablen Vergütung eine robuste Methodik an, die die risikobereinigte Performance widerspiegelt (einschließlich Ex-ante- und Ex-post-Risikoanpassungen) und in erster Linie von (i) der Tragfähigkeit der DWS, d. h. was "kann" die DWS in Übereinstimmung mit ihrem Risikoprofil und anderen aufsichtsrechtlichen Anforderungen gewähren, und (ii) der Performance, d. h. was "sollte" die DWS gewähren, um eine angemessene leistungsbezogene Vergütung zu zahlen und gleichzeitig das langfristige Wohlergehen des Unternehmens zu schützen, bestimmt wird.

¹ DWS-Gruppe bezeichnet die DWS Group GmbH & Co. KGaA und ihre Tochtergesellschaften, bestehend aus allen Gesellschaften, bei denen die DWS Group GmbH & Co. KGaA die direkte oder indirekte Muttergesellschaft mit Mehrheitsbeteiligungen (Eigenkapital- oder Stimmrechtsanteil von mehr als 50 %) ist (einschließlich Niederlassungen und Repräsentanzen)

² AIFMD bezeichnet die Richtlinie 2011/61/EU vom 8. Juni 2011 über die Verwalter alternativer Investmentfonds in ihrer jeweils gültigen Fassung

³ Richtlinie 2009/65/EG vom 13. Juli 2009 zur Koordinierung der Rechts- und Verwaltungsvorschriften betreffend bestimmte Organismen für gemeinsame Anlagen in Wertpapieren (OGAW) in der jeweils geltenden Fassung

Die Tragfähigkeit der DWS wird vom Vergütungsausschuss („DWS Compensation Committee“) bewertet, um festzustellen, ob die Kernparameter im Rahmen der prognostizierten Erfüllung der regulatorischen und strategischen Ziele sowie der Auswirkungen auf ihr Risikoprofil und die Rentabilität im Einklang mit den strategischen Zielen liegen.

Die Berücksichtigung von Nachhaltigkeit und Nachhaltigkeitsrisiken ist ein integraler Bestandteil der erfolgsabhängigen Festlegung der variablen Vergütung bei der DWS, dies erfolgt sowohl über nachhaltigkeitsbezogene Ziele als auch über die Erwartung, die in unseren Werten festgelegten Nachhaltigkeitsgrundsätze einzuhalten.

Auf der Ebene des einzelnen Mitarbeiters hat die DWS "Variable Compensation Guiding Principles" aufgestellt, in denen die Faktoren und Messgrößen aufgeführt sind, die von den Führungskräften bei individuellen variablen Vergütungsentscheidungen berücksichtigt werden müssen. Zu den zu berücksichtigenden Faktoren und Messgrößen gehören unter anderem die risikoangepasste finanzielle und nicht-finanzielle Leistung des Geschäftsbereichs, kulturelle und verhaltensbezogene Erwägungen, disziplinarische Sanktionen, individuelle Leistung und Überlegungen zur Mitarbeiterbindung.

Das DWS Compensation Committee („DCC“) wurde von der Geschäftsführung der DWS KGaA eingerichtet und hat den Auftrag, nachhaltige Vergütungsrahmen und -grundsätze zu entwickeln und zu gestalten, Empfehlungen zur Höhe der Gesamtvergütung auszuarbeiten und eine angemessene Vergütungs- und Leistungssteuerung und -überwachung für DWS sicherzustellen. Das DCC legt quantitative und qualitative Faktoren zur Leistungsbeurteilung als Grundlage für vergütungsrelevante Entscheidungen fest und gibt der Geschäftsführung entsprechende Empfehlungen hinsichtlich des jährlichen variablen Vergütungspools und dessen Verteilung auf die DWS-Geschäftsbereiche. Stimmberechtigte Mitglieder des DCCs sind: der Chief Executive Officer (CEO), der Chief Financial Officer (CFO), der Chief Operating Officer (COO), und der Global Head of HR.

Weitere Einzelheiten zu unserem Vergütungssystem werden regelmäßig im jeweiligen Jahresbericht des Anlageprodukts offengelegt.