



2024

Vergütungsbericht

(Auszug aus dem Geschäftsbericht)

// DWS

Vergütungsbericht

Vergütung der Geschäftsführung	<u>212</u>
Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats	<u>235</u>
Vergütung der Mitglieder des Gemeinsamen Ausschusses	<u>237</u>
Vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung	<u>237</u>
Vermerk des unabhängigen Abschlussprüfers	<u>240</u>
Vergütung der Mitarbeitenden	<u>242</u>

Vergütungsbericht

ESRS 2 GOV-3

Der Vergütungsbericht 2024 für die Mitglieder der Geschäftsführung der DWS Management GmbH als persönlich haftende Gesellschafterin der DWS KGaA und des Aufsichtsrats der DWS KGaA wurde gemeinsam durch die Mitglieder der Geschäftsführung und des Aufsichtsrats gemäß § 162 Aktiengesetz (AktG) erstellt.

Der Vergütungsbericht erläutert die Grundzüge der Vergütungssysteme für die Mitglieder der Geschäftsführung und des Aufsichtsrats und gibt klar und verständlich Auskunft über die im Geschäftsjahr 2024 jedem einzelnen gegenwärtigen und früheren Mitglied der Geschäftsführung und des Aufsichtsrats von der DWS KGaA und Konzernunternehmen gewährte und geschuldete Vergütung.

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

In Anlehnung an § 162 AktG gibt der Vergütungsbericht zudem klar und verständlich Auskunft über die im Geschäftsjahr 2024 jedem einzelnen gegenwärtigen und früheren Mitglied des Gemeinsamen Ausschusses gewährte und geschuldete Vergütung.

Vergütung der Geschäftsführung

Governance der Vergütung

Die DWS Management GmbH ist die persönlich haftende Gesellschafterin der DWS KGaA. Als solche obliegt ihr die Geschäftsführung dieser Gesellschaft. Gegenstand dieses Abschnitts des Vergütungsberichts ist die Vergütung für die Geschäftsführer, die die persönlich haftende Gesellschafterin vertreten und ihre Geschäfte führen.

Rechtsformbedingt ist nicht der Aufsichtsrat der DWS KGaA, sondern die Gesellschafterversammlung der DWS Management GmbH für die Ausgestaltung des Vergütungssystems für die Mitglieder der Geschäftsführung sowie die konkrete Festlegung der Struktur verantwortlich. Ferner bestimmt die Gesellschafterversammlung der DWS Management GmbH die Höhe der individuellen Vergütung. Hinsichtlich der Festsetzung der Höhe der individuellen variablen Vergütung jedes Mitglieds der Geschäftsführung besteht ein Vorschlagsrecht des Gemeinsamen Ausschusses der DWS KGaA. Der Gemeinsame Ausschuss bestand bis 5. Juni 2024 aus zwei von der Gesellschafterversammlung bestellten Mitgliedern und zwei von den Anteilseignern im Aufsichtsrat aus ihrer Mitte entsandten Mitgliedern. Die Zahl der von den Anteilseignern gestellten Mitgliedern wurde aufgrund des Hauptversammlungsbeschlusses der DWS KGaA vom 6. Juni 2024 auf drei erhöht.

Die Gesellschafterversammlung kann bei Bedarf Änderungen am Vergütungssystem beschließen. Im Falle wesentlicher Änderungen, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das System der Hauptversammlung der DWS KGaA zur Billigung vorgelegt. Nachdem das Vergütungssystem 2021 von der Hauptversammlung gebilligt worden war und es seitdem keine wesentlichen Änderungen erfahren hat, wurde das Vergütungssystem im Berichtsjahr überprüft und weiterentwickelt. Es wird der Hauptversammlung im Juni 2025 zur Billigung vorgelegt.

Aufgrund regulatorischer Anforderungen hatten die Mitglieder der Geschäftsführung mit Zuständigkeit für die Divisionen Produkt (bis 31. Dezember 2023) und Coverage (bis 30. November 2024) neben ihrem Anstellungsvertrag mit der DWS Management GmbH jeweils einen weiteren Anstellungsvertrag mit einer Tochtergesellschaft innerhalb des Konzerns. Die Gesellschafterversammlung ist für die Ausgestaltung des Vergütungssystems

sowie die Festsetzung der individuellen Vergütung nur im Hinblick auf die Anstellung bei der DWS Management GmbH zuständig. Gleichwohl zeigt die Darstellung der Gesamtvergütung der Mitglieder der Geschäftsführung sowohl die von der DWS Management GmbH als auch die von den im Konzernabschluss konsolidierten Tochtergesellschaften festgesetzte Vergütung. Das der Vergütung aus den Tochtergesellschaften zugrundeliegende Vergütungssystem wird aus Gründen der Transparenz im Abschnitt ‚Anwendung des Vergütungssystems im Geschäftsjahr 2024‘ in seinen Grundzügen erläutert.

Ausrichtung der Vergütung der Geschäftsführung an der Strategie der DWS

Die Geschäftsführung ist für die Steuerung und Kontrolle des gesamten Konzerns verantwortlich. Das Vergütungssystem für die Geschäftsführer leistet dabei einen wichtigen Beitrag zur Förderung und Umsetzung der langfristigen Strategie und Entwicklung des Konzerns sowie zur wertorientierten und nachhaltigen Unternehmensführung im Einklang mit den Aktionärsinteressen. Ein weiteres Ziel des Vergütungssystems ist, den Mitgliedern der Geschäftsführung unter Berücksichtigung der gesetzlichen und regulatorischen Rahmenbedingungen sowie den Grundsätzen guter Corporate Governance ein marktübliches und zugleich wettbewerbsfähiges Vergütungspaket anzubieten.

Bei der Ausgestaltung des Vergütungssystems sowie der Festlegung der individuellen variablen Vergütung werden insbesondere die folgenden Grundsätze berücksichtigt:

Grundsätze der Vergütung

Förderung der Strategie des DWS-Konzerns

Die Strategie des Konzerns bildet die Grundlage für die Festlegung relevanter und zugleich anspruchsvoller Ziele. Der Erreichungsgrad dieser Ziele bestimmt die Höhe der variablen Vergütung. Besondere Leistungen können so angemessen honoriert werden, während Zielverfehlungen zu einer Verringerung der variablen Vergütung führen, bis hin zum vollständigen Entfallen (Pay for Performance).

Ausrichtung auf eine langfristige Unternehmensentwicklung

Langfristig orientierte Ziele und Leistungsparameter sowie eine in überwiegend aufgeschobener Form gewährte variable Vergütung garantieren eine zukunftsgerichtete, nachhaltige Arbeit zur Förderung des weiteren Erfolgs und einer positiven Geschäftsentwicklung.

Verknüpfung mit der Nachhaltigkeitsstrategie

Verantwortliches und nachhaltiges Handeln haben strategische Priorität. Deshalb sind die Leistungsparameter des Vergütungssystems eng mit der Nachhaltigkeitsstrategie der DWS verknüpft.

Berücksichtigung der Interessen der Aktionäre

Klar definierte Finanzkennzahlen, die am Ergebnis des DWS-Konzerns ausgerichtet sind und die Festsetzung der variablen Vergütung unmittelbar bestimmen, sowie die Gewährung eines hohen Anteils der variablen Vergütung in aktienbasierten Vergütungsinstrumenten sichern eine enge Bindung der variablen Vergütung an die Entwicklung der DWS-Aktie und an die Interessen der Aktionäre.

Motivation zu gemeinschaftlicher und individueller Leistung

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

Vergütungsrelevante Ereignisse im Geschäftsjahr 2024

Billigung des Vergütungsberichts für das vorangegangene Geschäftsjahr durch die Hauptversammlung 2024

Der nach den Anforderungen des § 162 AktG erstellte Vergütungsbericht über die im Geschäftsjahr 2023 den gegenwärtigen und früheren Mitgliedern der Geschäftsführung und des Aufsichtsrats von der DWS KGaA und Konzernunternehmen gewährte und geschuldete Vergütung wurde von der Hauptversammlung der DWS KGaA am 6. Juni 2024 mit einer Mehrheit von 98,50% gemäß § 120a Absatz 4 AktG gebilligt. Das Format des Berichts wird deshalb auch für den vorliegenden Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024 grundsätzlich beibehalten. Im Abschnitt ‚Anwendung des Vergütungssystems im Geschäftsjahr 2024 – Erfolgsabhängige Komponente (variable Vergütung) – Short-Term Award‘ wurden mit dem Ziel einer größeren Transparenz zusätzlich die individuellen Zielerreichungsgrade jedes Mitglieds der Geschäftsführung sowohl für die individuellen Balanced Scorecards als auch die individuellen Ziele aufgenommen.

Zusammensetzung der Geschäftsführung

Im Geschäftsjahr 2024 kam es zu den folgenden personellen Veränderungen: Rafael Otero wurde zum 1. Oktober 2024 für drei Jahre zum neuen Chief Technology and Operations Officer und Mitglied der Geschäftsführung bestellt. Er übernahm damit die Verantwortung für die Bereiche Technology und Operations inklusive Information Security und Corporate Services von Dr. Markus Kobler, der diese seit dem Ausscheiden von Angela Maragkopoulou zum Ende des Jahres 2023 interimistisch verantwortet hatte.

Dirk Görgen übergab mit Wirkung zum 1. Dezember 2024 die operative Rolle des CEO für die Region Amerika an die bisherige Leiterin des CEO Office Americas. Er vertritt weiterhin übergeordnet die Region Amerika in der Geschäftsführung und bleibt Non-Executive Member of the Board der DWS USA Corporation.

Die Geschäftsführung bestand im Geschäftsjahr 2024 somit von Januar bis September aus fünf Mitgliedern und von Oktober an aus sechs Mitgliedern. Der Geschäftsführung gehörte eine Frau an, was einem Anteil von 20% (bis September) bzw. 16,7% (seit Oktober) entspricht.

Vergütungsentscheidungen im Jahr 2024

Für das im Jahr 2024 neu bestellte Mitglied der Geschäftsführung Rafael Otero hat die Gesellschafterversammlung im Einklang mit dem Vergütungssystem eine Ziel-Gesamtvergütung festgesetzt. In die Betrachtung wurden dabei sowohl das Marktumfeld unter Berücksichtigung von Vergütungsdaten internationaler Vermögensverwalter (Peer Group) als auch der Umfang des Verantwortungsbereichs sowie die bisherigen Vergütungskonditionen einbezogen. Die Gesellschafterversammlung hat die Vergütung wie folgt festgesetzt: Der Zielwert der Gesamtvergütung wurde auf 2.000.000 € pro Jahr festgesetzt. Dieser Betrag setzt sich zusammen aus dem Grundgehalt in Höhe von 950.000 € und einer variablen Zielvergütung in Höhe von 1.050.000 € pro Jahr und entspricht damit der bisherigen Ziel-Gesamtvergütung für diese Funktion.

Vor dem Hintergrund der Mandatsverlängerung von Dirk Görgen für weitere drei Jahre ab dem 1. Dezember 2024 wurde die Ziel-Gesamtvergütung mit Wirkung ab dem 1. Dezember 2024 auf 3.100.000 € pro Jahr neu festgesetzt. Die Summe setzt sich zusammen aus dem Grundgehalt in Höhe von 1.450.000 € pro Jahr und einer variablen Zielvergütung in Höhe von 1.650.000 €. Die Anhebung berücksichtigt zum einen sowohl die bisherigen Vergütungskonditionen des zusätzlichen Anstellungsvertrags mit einer Tochtergesellschaft in Amerika, der mit Wirkung zum 30. November 2024 beendet wurde, als auch das aktuelle Marktumfeld unter Berücksichtigung von Vergütungsdaten der Peer Group der

internationalen Vermögensverwalter. Zudem wird der Dauer der Zugehörigkeit von Dirk Görgen zur Geschäftsführung seit Dezember 2018 angemessen Rechnung getragen.

Billigung des Vergütungssystems durch die Hauptversammlung 2021

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

Eine detaillierte Beschreibung des Vergütungssystems ist auf der Internetseite der DWS dargestellt (<https://go.dws.com/Verguetungssystem>).

Die Umsetzung des Vergütungssystems erfolgte im Rahmen der Geschäftsführer-Anstellungsverträge und galt für alle im Geschäftsjahr 2024 aktiven Mitglieder der Geschäftsführung.

Abweichungen vom Vergütungssystem

Von der im Vergütungssystem gemäß § 87a Absatz 2 Satz 2 AktG vorgesehenen Möglichkeit, in besonderen, außergewöhnlichen Situationen vorübergehend von einzelnen Bestandteilen des Systems abzuweichen, hat die Gesellschafterversammlung im Geschäftsjahr 2024 keinen Gebrauch gemacht.

Grundsätze der Vergütungsfestsetzung

Struktur der Vergütung

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

Erfolgsunabhängige Komponente (fixe Vergütung)

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

Grundgehalt

Das Grundgehalt berücksichtigt die Position als Mitglied der Geschäftsführung und die damit verbundene gemeinsame Verantwortung der Geschäftsführung. Außerdem wird der Dauer der Zugehörigkeit in der Geschäftsführung Rechnung getragen, indem bei der Wiederbestellung eines Mitglieds der Geschäftsführung ein höheres Grundgehalt festgelegt werden kann. Darüber hinaus orientiert sich die Höhe an den jeweiligen Marktgegebenheiten. Dabei wird aufgrund regulatorischer Vorgaben eine Obergrenze der variablen Vergütung von 200% der fixen Vergütung beachtet und daher die fixe Vergütung so bemessen, dass auch unter Berücksichtigung dieser Vorgaben eine wettbewerbsfähige und marktgerechte Gesamtvergütung sichergestellt werden kann.

Das Grundgehalt beträgt aktuell 2.800.000 € pro Jahr für den Vorsitzenden der Geschäftsführung und zwischen 950.000 € und 1.450.000 € pro Jahr für die übrigen Mitglieder der Geschäftsführung. Die Auszahlung erfolgt in zwölf gleichen Monatsraten.

Sonstige Leistungen

Darüber hinaus stehen allen Mitgliedern der Geschäftsführung sonstige Leistungen zu. Diese umfassen zum einen vertraglich zugesicherte regelmäßig wiederkehrende Leistungen, wie Beiträge zu Versicherungen, die Kostenübernahme für die Teilnahme an medizinischen Vorsorgeuntersuchungen und – für in Deutschland ansässige Mitglieder der Geschäftsführung – eine Firmenwagenoption auf Basis der Firmenwagenrichtlinie des Deutsche-Bank-Konzerns. Darüber hinaus können anlassbezogen den Mitgliedern der Geschäftsführung, die nicht in Deutschland ansässig sind, z. B. die Kosten zur Erstellung der Einkommensteuererklärung erstattet werden.

Die Verfügbarkeit und individuelle Inanspruchnahme dieser Leistungen können je nach Standort und persönlicher Situation variieren, weshalb die Höhe der sonstigen Leistungen zu Beginn des Jahres nicht genau bestimmbar ist. Die Höchstgrenze der Vergütung gemäß § 87a Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 AktG (Maximalvergütung) darf insgesamt durch diese Leistungen jedoch nicht überschritten werden.

Betriebliche Altersvorsorge

Zusätzlich erhalten die Mitglieder der Geschäftsführung eine Zusage auf Altersversorgungsleistungen im Rahmen des für die Mitarbeitenden in Deutschland geltenden beitragsorientierten Pensionsplans.

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

Pensionsplan eingezahlt. Der jährliche Beitrag wird in ausgewählte Investmentfonds investiert. Außerdem wird ein zusätzlicher Risikobeitrag von 10.000 € pro Jahr zur Absicherung vorzeitiger Versorgungsfälle bereitgestellt. Die Marktwerte der Investitionen bilden zusammen das Versorgungskapital, das im Versorgungsfall (Altersgrenze, Invalidität oder Tod) zur Verfügung steht.

Mitglieder der Geschäftsführung, die außerhalb Deutschlands ihren Wohnsitz haben und ihr Einkommen im Ausland versteuern, können statt der Versorgungszusage eine Pensionszulage wählen, die in der Höhe dem jährlichen Beitrag zur Altersvorsorge entspricht.

Erfolgsabhängige Komponente (variable Vergütung)

Die variable Vergütung setzt sich erfolgsabhängig und der zeitlichen Ausrichtung der Ziele folgend aus einer Kurzfristkomponente (Short-Term Award) und einer Langfristkomponente (Long-Term Award) zusammen. Für die variable Vergütung werden zu Beginn eines Geschäftsjahres Ziele und Bemessungsparameter festgelegt, deren Erreichungsgrade nach Ablauf des relevanten Geschäftsjahres die Höhe der variablen Vergütung bestimmen. So ist jederzeit eine enge Koppelung von Leistung und Vergütung sichergestellt.

Short-Term Award

Mit dem Short-Term Award wird das Erreichen von individuellen und divisionalen Zielen des Mitglieds der Geschäftsführung honoriert. Die dem Short-Term Award zugrunde liegenden Leistungskriterien sind jeweils auf ein Geschäftsjahr bezogen. Die vereinbarten Ziele unterstützen die geschäftspolitischen und strategischen Ziele der DWS und stehen im Einklang mit dem Verantwortungsbereich des einzelnen Mitglieds der Geschäftsführung und den damit verbundenen spezifischen Herausforderungen.

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

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

Long-Term Award

Der Schwerpunkt bei der Bemessung der variablen Vergütung liegt auf der Erreichung strategischer und langfristig orientierter Ziele. Im Long-Term Award werden diese Ziele gebündelt und für alle Mitglieder der Geschäftsführung gemeinschaftlich festgelegt. Der Anteil des Long-Term Award an der gesamten variablen Zielvergütung beträgt einheitlich 60%.

Der Long-Term Award bestimmt sich überwiegend aus der **DWS-Gruppenkomponente**, die im Einklang mit der Strategie des Konzerns auf Basis von drei Erfolgskennzahlen als wichtiger Gradmesser für den Erfolg sowie das Wachstum des Geschäfts bemessen wird: Bereinigte Aufwand-Ertrag-Relation, Nettomittelaufkommen und Profil im ESG-Bereich. Um der erwarteten Volatilität der Nachfrage nach Geldmarktprodukten und der damit verbundenen Gefahr der Unvorhersehbarkeit/Zufälligkeit der Erfolgsmessung zu begegnen, erfolgte die Zielfestlegung für das Nettomittelaufkommen wie im Geschäftsjahr 2023 auf der Grundlage des Nettomittelaufkommens ohne Geldmarkt. Der Ausweis dieser Erfolgskennzahl für das Jahr 2024 erfolgt somit in diesem Bericht konsequent als Nettomittelaufkommen ohne Geldmarkt.

Für jedes der drei vorgenannten Ziele hat die Gesellschafterversammlung einen festen Anteil an der Zielgröße der DWS-Gruppenkomponente festgesetzt. Diese Zielgröße beläuft sich insgesamt auf 50% der gesamten variablen Zielvergütung.

Aufgrund regulatorischer Vorgaben ist bei der Ermittlung der variablen Vergütung auch der Gesamterfolg des Deutsche-Bank-Konzerns zu berücksichtigen. Aus diesem Grund sind die gemeinschaftlichen Ziele zusätzlich an der Strategie und dem Erfolg des Deutsche-Bank-Konzerns ausgerichtet. Im Einklang mit dieser Strategie dienen wie im Vorjahr vier Erfolgskennzahlen als Bezugsgrößen für die **Deutsche-Bank-Gruppenkomponente** des Long-Term Award: Harte Kernkapitalquote, Eigenkapitalrendite nach Steuern, Aufwand-Ertrag-Relation sowie eine ESG-Kennzahl, die alle drei Dimensionen des ESG-Konzepts des Deutsche-Bank-Konzerns berücksichtigt. Die vier vorgenannten Ziele fließen gleichgewichtet in die Zielgröße für die Deutsche-Bank-Gruppenkomponente ein. Die Deutsche-Bank-Gruppenkomponente hat einen Anteil von 10% an der gesamten variablen Zielvergütung.

Die Zielbeträge des Long-Term Award bei 100% Zielerreichung liegen bezogen auf eine ganzjährige Vollzeitbeschäftigung zurzeit zwischen 300.000 € und 2.400.000 €. Der maximal mögliche Zielerreichungsgrad ist einheitlich auf 150% begrenzt.

Vergütungsinstrumente und Zurückbehaltungszeiträume

Die festgesetzte variable Vergütung für die Mitglieder der Geschäftsführung kann insgesamt, mindestens jedoch mit einem Anteil von 60%, aufgeschoben gewährt werden; dies sichert eine angemessene Berücksichtigung der Nachhaltigkeit des Erfolgs in der Geschäfts- und Risikostrategie und führt zu einer langfristigen Anreizwirkung der variablen Vergütung. Mehr als die Hälfte der gesamten variablen Vergütung wird zudem in Form aktienbasierter Vergütungsinstrumente gewährt, deren Wert sich an der Kursentwicklung der DWS-Aktie orientiert.

Die aufgeschoben gewährten Vergütungsinstrumente unterliegen zusätzlichen Leistungs- und Verfallbedingungen, die zu einem vollständigen oder teilweisen Verfall führen können (Malus). Darüber hinaus hat die Gesellschafterversammlung die Möglichkeit, bereits ausgezahlte variable Vergütung in bestimmten Fällen zurückzufordern (Clawback). Die Auszahlung der für ein Geschäftsjahr zugesagten variablen Vergütung erstreckt sich über einen Zeitrahmen von einem bis zu sechs Jahren.

Übersicht über das Vergütungssystem

Vergütungskomponenten			Maximum	Vergütungsinstrumente und Zurückbehaltungsregeln	
Variabel	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 (ohne Geldmarkt) – 15% ESG-Profil – 10% Deutsche-Bank-Gruppenkomponente	60%		
Fix	Grundgehalt		100%	Leistungs- und Verfallbedingungen Malus- und Clawback-Regelungen	
	Pensionsplan / Pensionszulage	Sonstige Leistungen			

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

Zusammensetzung der Ziel-Gesamtvergütung und Höchstgrenzen der Vergütung

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

Um Faktoren wie den Wettbewerb und das Marktumfeld, aber auch die unterschiedlichen Verantwortungsbereiche und Anforderungen der jeweiligen Position und die Dauer der Zugehörigkeit in der Geschäftsführung angemessen berücksichtigen zu können, erlaubt das Vergütungssystem eine Differenzierung bei der Höhe der Ziel-Gesamtvergütung und dem Verhältnis der fixen und variablen Vergütungskomponenten. Die relativen Anteile der einzelnen Vergütungsbestandteile an der jährlichen Ziel-Gesamtvergütung stellen sich aufgrund der Differenzierung in folgenden Bandbreiten dar:

Vergütungsbestandteile und relative Anteile

in %	Anteil an der Ziel-Gesamtvergütung	
	CFO, COO, CAO und Leiter der Product Division	CEO und Leiter der Client Coverage Division
Langfristkomponente (Long-Term Award)	19–32	29–35
Kurzfristkomponente (Short-Term Award)	13–21	19–24
Grundgehalt	42–63	38–48
Beitrag Pensionsplan/Pensionszulage	3–6	1–5
Regelmäßige sonstige Leistungen	1	1
Ziel-Gesamtvergütung	100	100

Die Gesamtvergütung ist darüber hinaus mit zusätzlichen Begrenzungen versehen, die im Rahmen der Festlegung der Vergütung zu überprüfen sind:

Zum einen hat die Gesellschafterversammlung gemäß § 87a Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 AktG für die Gesamtvergütung eine Begrenzung (Maximalvergütung) in Höhe von einheitlich 9,85 Mio € für jedes Mitglied der Geschäftsführung festgelegt. Bis zu dieser Obergrenze werden neben dem Grundgehalt und der variablen Vergütung auch regelmäßige und anlassbezogene sonstige Leistungen sowie der Dienstzeitaufwand für die betriebliche Altersvorsorge bzw. Pensionszulagen berücksichtigt.

Nach den für den Finanzsektor geltenden Capital Requirements Directive Regelungsansätzen, umgesetzt in § 25a Absatz 5 Kreditwesengesetz (KWG) und § 6 InstVV, ist das Verhältnis von fixer zu variabler Vergütung auf 1:1 (Cap-Regelung) begrenzt, d. h. die Höhe der variablen

Vergütung darf die der fixen Vergütung nicht überschreiten. Die Gesellschafterversammlung hat von der durch das Gesetz eingeräumten Möglichkeit Gebrauch gemacht und beschlossen, die Obergrenze für das Verhältnis von fixer zu variabler Vergütung auf 1:2 zu erhöhen.

Für die variablen Bestandteile definiert die Gesellschafterversammlung eine Ziel- und eine Maximalgröße. Der maximal mögliche Zielerreichungsgrad bei den kurzfristigen wie bei den langfristigen variablen Vergütungsbestandteilen ist einheitlich auf 150% begrenzt. Werden die Ziele demnach übertroffen, so ist die Festlegung sowohl der kurzfristigen als auch der langfristigen variablen Vergütung am Jahresende dennoch auf 150% der variablen Zielvergütung begrenzt.

Sollte sich nach Ermittlung der Zielerreichung rechnerisch eine variable Vergütung oder eine Gesamtvergütung ergeben, die eine der vorgenannten Begrenzungen überschreitet, so wird die variable Vergütung durch eine prozentuale gleichmäßige Kürzung des Short-Term und des Long-Term Award entsprechend reduziert, bis diese innerhalb der Begrenzung liegt.

In der nachfolgenden Tabelle sind die für jedes einzelne Mitglied der Geschäftsführung im Geschäftsjahr 2024 bezogen auf eine ganzjährige Vollzeitbeschäftigung festgelegten Ziel- und Maximalwerte der variablen Vergütungsbestandteile sowie das Grundgehalt dargestellt. Die Maximalwerte der kurzfristigen und langfristigen variablen Vergütungsbestandteile wurden dem maximal möglichen Zielerreichungsgrad entsprechend einheitlich auf 150% der jeweiligen Zielwerte festgesetzt.

Ziel- und Maximalwerte¹

in €	2024				2023	
	Grundgehalt	Variable Vergütung			Gesamt- vergütung	Gesamt- vergütung
		Short-Term Award	Long-Term Award ²	Insgesamt		
Vorsitzender der Geschäftsführung und Leiter der Executive Division						
Zielwert	2.800.000	1.600.000	2.400.000	4.000.000	6.800.000	6.800.000
Maximalwert	2.800.000	2.400.000	3.600.000	6.000.000	8.800.000	8.800.000
Chief Financial Officer und Leiter der CFO Division						
Zielwert	950.000	400.000	600.000	1.000.000	1.950.000	1.950.000
Maximalwert	950.000	600.000	900.000	1.500.000	2.450.000	2.450.000
Chief Technology and Operations Officer³						
Zielwert	950.000	420.000	630.000	1.050.000	2.000.000	2.000.000
Maximalwert	950.000	630.000	945.000	1.575.000	2.525.000	2.525.000
Leiter des Chief Administrative Office						
Zielwert	950.000	200.000	300.000	500.000	1.450.000	1.450.000
Maximalwert	950.000	300.000	450.000	750.000	1.700.000	1.700.000
Leiter der Client Coverage Division⁴						
Zielwert	1.450.000	660.000	990.000	1.650.000	3.100.000	2.400.000
Maximalwert	1.450.000	990.000	1.485.000	2.475.000	3.925.000	3.000.000
Leiter der Product Division						
Zielwert	1.200.000	360.000	540.000	900.000	2.100.000	2.100.000
Maximalwert	1.200.000	540.000	810.000	1.350.000	2.550.000	2.550.000

¹ Die Werte sind annualisierte Werte.

² Der Long-Term Award hat einen Anteil von 60% an der gesamten variablen Zielvergütung, 50% bestimmen sich aus der DWS-Gruppenkomponente und 10% aus der Deutsche-Bank-Gruppenkomponente.

³ Mitglied seit 1. Oktober 2024.

⁴ Der derzeitige Funktionsinhaber hatte bis 30. November 2024 aufgrund regulatorischer Anforderungen einen weiteren Anstellungsvertrag mit einer Tochtergesellschaft innerhalb des Konzerns. Die angegebenen Werte beziehen sich aus Gründen der Vergleichbarkeit auf eine ganzjährige Vollzeitbeschäftigung. Informationen zu den in 2024 vor dem Hintergrund der Mandatsverlängerung neu festgesetzten Vergütungswerten für diese Funktion sind im Abschnitt ‚Vergütungsrelevante Ereignisse im Geschäftsjahr 2024‘ dargestellt.

Anwendung des Vergütungssystems im Geschäftsjahr 2024

Erfolgsunabhängige Komponente (fixe Vergütung)

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

Erfolgsabhängige Komponente (variable Vergütung)

Die variable erfolgsabhängige Vergütung für das Geschäftsjahr 2024 hat die Gesellschafterversammlung dem Vorschlag des gemeinsamen Ausschusses folgend auf der Grundlage der Zielerreichung der vorab definierten und vereinbarten finanziellen und nichtfinanziellen Ziele festgelegt. Für alle Ziele wurden anspruchsvolle und ambitionierte Ziel- und Maximalwerte sowie Bemessungsparameter für das Geschäftsjahr 2024 definiert, aus denen sich der Erreichungsgrad der Ziele transparent ableiten ließ. Die Bandbreite der möglichen Zielerreichung lag zwischen 0% und 150%.

Short-Term Award

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

Individuelle Balanced Scorecard

Die Balanced Scorecard ist ein Instrument zur Steuerung und Kontrolle von Leistungsindikatoren (Key Performance Indicators KPIs) und ermöglicht es, strategische Ziele messbar zu machen. Gleichzeitig schafft sie einen Überblick über die Prioritäten im gesamten Konzern. Die Balanced Scorecard enthält finanzielle sowie nichtfinanzielle Erfolgskennzahlen in einem ausgewogenen Verhältnis. Dabei finden im Einklang mit den strategischen Prioritäten auch Aspekte aus dem ESG-Bereich Berücksichtigung, wie etwa nachhaltige Produkte, regulatorische Anforderungen und Unternehmenskultur.

Balanced Scorecard (illustrative Darstellung)

KPI Kategorien	KPIs	Ziele	Gewichtung der einzelnen Kategorien	Leistung	Ergebnisband ¹	Einwertung	Faktor x Gewichtung	Resultierendes Ergebnis
I. Finanzieller Erfolg (z. B. bereinigte Erträge)	KPI 1	Ziel	40%		Grün bis gelb	110%	44%	85%
	KPI 2	Ziel						
	KPI n	Ziel						
II. Aktivitäten (z. B. Investorentreffen)	KPI 1	Ziel	20%		Rot	15%	3%	
	KPI 2	Ziel						
	KPI n	Ziel						
III. Operationales & Regulatorisches (z. B. Revisionsbewertung der Kontrollumgebung)	KPI 1	Ziel	10%		Grün bis rot	80%	8%	
	KPI 2	Ziel						
	KPI n	Ziel						
IV. Kultur, Bindung & Führung (z. B. Culture-Pulse-Umfrage)	KPI 1	Ziel	10%		Gelb bis rot	40%	4%	
	KPI 2	Ziel						
	KPI n	Ziel						
V. Investment Performance (z. B. Anteil an den Benchmark übertreffenden Produkten)	KPI 1	Ziel	20%		Grün	130%	26%	
	KPI 2	Ziel						
	KPI n	Ziel						
Rahmenwerk (alle KPIs) und Festlegung der Ziele und Leistungsparameter		Festlegung der individuellen Ziele und Gewichtungen der Kategorien		Leistungsmessung		Bewertung und Beurteilung		Ergebnis

Diese Erfolgskennzahlen werden in fünf am Geschäftsmodell eines Vermögensverwalters ausgerichteten Kategorien gebündelt. Die Kategorien werden unter Berücksichtigung der jeweiligen Verantwortungsbereiche der Mitglieder der Geschäftsführung mit einer individuellen Gewichtung versehen. Für alle Erfolgskennzahlen werden klare finanzielle und nichtfinanzielle Zielgrößen gesetzt, die anhand definierter Messparameter jederzeit überprüft und am Jahresende transparent gemessen werden können.

Der Erreichungsgrad der Ziele wird am Ende des Jahres unter Berücksichtigung vorabdefinierter Unter- und Obergrenzen in eine prozentuale Zielerreichung je Kategorie übersetzt. Auf Basis der jeweiligen prozentualen Zielerreichung und der individuellen Gewichtungen der einzelnen Kategorien ermittelt sich der Zielerreichungsgrad der individuellen Balanced Scorecards für jedes Mitglied der Geschäftsführung.

Die Zielerreichungsgrade der individuellen Balanced Scorecards betragen im Geschäftsjahr 2024 zwischen 90,0% und 112,5%.

¹ Leistungsbänder der KPI-Kategorien: Grün (100–150%), Grün bis gelb (75–125%), Grün bis rot (50–100%), Gelb bis rot (25–75%), Rot (0–50%).

Individuelle Ziele

Bis zu drei zusätzliche individuelle Ziele werden von der Gesellschafterversammlung im Rahmen des jährlichen Zielvereinbarungsprozesses für das jeweilige Geschäftsjahr mit jedem Mitglied der Geschäftsführung vereinbart. Die Ziele berücksichtigen den jeweiligen Verantwortungsbereich und können direkt beeinflusst werden. Sie tragen somit in Abhängigkeit von der konkreten strategischen und operativen Herausforderung jedes einzelnen Mitglieds der Geschäftsführung gezielt zur Umsetzung der Gesamtstrategie des Konzerns bei.

Bei den Zielen handelt es sich um finanzielle und nichtfinanzielle Ziele, die in einem ausgewogenen Verhältnis zueinander stehen, wobei mindestens eines der Ziele auf die Nachhaltigkeitsstrategie einzahlt. Die Ziele können neben strategischen Projekten und Initiativen auch operative Maßnahmen sein, wenn sie wesentliche Grundlagen für die Struktur und Organisation sowie die langfristige Entwicklung der DWS schaffen.

Für das Geschäftsjahr 2024 hat die Gesellschafterversammlung folgende individuelle Ziele für die Mitglieder der Geschäftsführung festgelegt und mit relevanten und konkreten Bewertungskriterien sowie einer Gewichtung verbunden:

Individuelle Zielvereinbarungen 2024

Mitglied der Geschäftsführung	Gewichtung in %	Individuelle Ziele	Gesamtziel- erreichungsgrad in %
Dr. Stefan Hoops	33,3	Verbesserung des DWS-Betriebsmodells und der Prozesse	130,0
	33,3	Sicherstellung eines kontinuierlichen organischen Wachstums und Prüfung anorganischer Wachstumsoptionen	
	33,3	Umsetzung der DWS-Kultur	
Manfred Bauer	50,0	Bereitstellung der Produktpipeline 2024 und Umsetzung produktbezogener strategischer Initiativen	115,0
	30,0	Stärkung des Kontrollumfelds durch die DWS-Control-Office-Funktion	
	20,0	Sicherstellung und Stärkung der bereichs- und länderübergreifenden Steuerung für die EMEA-Region	
Dirk Görgen	40,0	Weiterentwicklung des Kunden- und Vertriebsmanagements („ConnectingTheDots“)	105,0
	30,0	Definition und Umsetzung der Kunden-Dialog-Planung zu ESG-Netto-Null	
	30,0	DWS Americas: Beaufsichtigung der Korrekturmaßnahmen aus regulatorischen Verpflichtungen bei gleichzeitiger Stärkung der Beziehungen und des Governance-Rahmenwerks	
Dr. Markus Kobler	30,0	Verbesserung der finanziellen Transparenz des IT Infrastruktur-Projekts und Einhaltung des Implementierungszeitplans	110,0
	35,0	Voranbringen der Nachhaltigkeitsagenda des Konzerns, inklusive der CSRD-konformen Offenlegungen und der Integration der relevanten Risikomanagementrahmenwerke	
	35,0	Sicherstellung eines angemessenen Risikomanagementrahmenwerks für strategische Initiativen und Fokussierung auf Kostendisziplin	

Mitglied der Geschäftsführung	Gewichtung in %	Individuelle Ziele	Gesamtziel- erreichungsgrad in %
Dr. Karen Kuder	30,0	Entwicklung und Implementierung der DWS People Strategy	115,0
	30,0	Klärung der gegen die DWS erhobenen Greenwashing-Vorwürfe	
	40,0	Weitere Transformation der CAO-Kontrollfunktionen und Stärkung der Governance der CAO-Kontrollen	
Rafael Otero ¹	60,0	Umsetzung der laufenden durch den COO-Bereich geführten Transformationsprogramme des Konzerns, einschließlich Lösungen für DWS Digitalisierungsinitiativen, Prozessautomatisierung und Plattformmodernisierung	110,0
	20,0	Beitrag zur ESG-Strategie der DWS	
	20,0	Beitrag zu der am Kapitalmarkttag kommunizierten DWS-Strategie	

¹ Mitglied seit 1. Oktober 2024.

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

Die Zielerreichungsgrade der individuellen Ziele betragen im Geschäftsjahr 2024 zwischen 105,0% und 130,0%.

Gesamtzielerreichung Short-Term Award

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

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

Gesamtzielerreichungsgrade Short-Term Award

	Zielwert Short-Term Award in €	Zielerreichungsgrad			Gesamtwert Short-Term Award in €
		Individuelle Ziele in %	Balanced Scorecard in %	Gesamt in %	
Dr. Stefan Hoops	1.600.000	130,0	109,5	119,8	1.916.000
Manfred Bauer	360.000	115,0	112,5	113,8	409.500
Dirk Görge ¹	231.000	105,0	95,0	100,0	231.000
Dr. Markus Kobler	400.000	110,0	110,0	110,0	440.000
Dr. Karen Kuder	200.000	115,0	112,5	113,8	227.500
Rafael Otero ²	105.000	110,0	90,0	100,0	105.000

¹ Die angegebenen Werte beziehen sich auf den Anstellungsvertrag mit der DWS Management GmbH (gewichtete anteilige Arbeitszeit von 40% von Januar bis November und von 100% im Dezember 2024).

² Mitglied seit 1. Oktober 2024.

Long-Term Award

Die Leistungskriterien, die dem Long-Term Award zugrunde liegen, bestehen aus gemeinschaftlichen, langfristig ausgerichteten Zielen, die für alle Mitglieder der Geschäftsführung einheitlich festgelegt wurden. Die Gesellschafterversammlung hat für das Geschäftsjahr 2024 die Zielwerte sowie Ober- und Untergrenzen und die Bewertungsmatrix definiert, aus der sich der Grad der Zielerreichung am Ende des Jahres ermittelt.

DWS-Gruppenkomponente

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

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

Ausgehend von den kommunizierten mittelfristigen Zielen bis zum Jahr 2025 sowie den Ambitionen im Profil ESG wurden für das Geschäftsjahr 2024 für jede Erfolgskennzahl ambitionierte Jahresziele definiert, deren Erfolg am Ende des Jahres unter Anwendung der festgelegten Bewertungsmatrix für 2024 wie folgt gemessen wurde:

Gesamtergebnis DWS-Gruppenkomponente 2024

Ziele	Mittelfristige Ziele/Ambitionen	Gewichtung	Ergebnis	Zielerreichungsgrad	Gewichteter Erreichungsgrad	Gesamtziel-erreichungsgrad
Bereinigte Aufwand-Ertrag-Relation	Bereinigte Aufwand-Ertrag-Relation von <59% mittelfristig bis 2025	50,0%	62,3%	110%	55,0%	
Nettomittelaufkommen (ohne Geldmarkt)	Positives Nettomittelaufkommen bis 2025 um die strategischen Wachstumsziele zu erreichen	20,0%	24 Mrd €	70%	14,0%	
Profil im Bereich Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (ESG)		30,0%		90%	27,0%	
davon:						
Umwelt	Nachhaltigkeitsrating					
	Erzielen eines CDP (Klima) B Scores oder besser bis 2024	7,5%	B	100%	7,5%	
	Scope-3-Betriebsemissionen (Reisetätigkeiten – Flug und Bahn) ^{1,2}	7,5%	-34%	100%	7,5%	96,0%
	Erreichen einer Reduktion der In-Scope-Betriebsemissionen um mindestens 46% bis 2030 im Vergleich zum Basisjahr 2019 (im Einklang mit unserem Netto-Null-Zwischenziel)					
Soziales	Freiwillige gemeinnützige Stunden pro Mitarbeiter	7,5%	85 Minuten	80%	6,0%	
	Bis 2024 pro Mitarbeiter und Jahr durchschnittlich 90 Minuten an gemeinnütziger Freiwilligenarbeit leisten					
Unternehmensführung	Ethisches Verhalten, Integrität und Speak-Up-Kultur ³	7,5%	72,8%	80%	6,0%	
	N/A					

¹ Die Emissionen des Schienenverkehrs nach Scope 3 werden auf der Grundlage der anteiligen durchschnittlichen Anzahl der effektiv beschäftigten Mitarbeitenden (Vollzeitäquivalente) aus den Daten des Deutsche-Bank-Konzerns ermittelt.

² Die DWS-Flugdaten stammen von dem Deutsche-Bank-Konzern und die damit verbundenen Luftemissionen wurden nach der Methodik des Deutsche-Bank-Konzerns berechnet.

³ Die Prozentangabe gibt den Grad der Zustimmung in einem vorgegebenen Fragen-Satz der jährlichen Befragung der Mitarbeitenden wieder. Die Befragung wird über die Plattform eines externen Unternehmens durchgeführt.

Bereinigte Aufwand-Ertrag-Relation

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

Die bereinigte Aufwand-Ertrag-Relation (bereinigt um Aufwendungen für Rechtsstreitigkeiten, Restrukturierungs- und Abfindungskosten sowie transformationsbedingte Kosten) verbesserte sich im Jahr 2024 auf 62,3%.

Nettomittelaufkommen (ohne Geldmarkt)

Das Nettomittelaufkommen stellt Vermögenswerte dar, die innerhalb eines bestimmten Zeitraums von Kunden erworben oder abgezogen wurden. Der Zu- oder Abfluss ist einer der Haupttreiber für Veränderungen im verwalteten Vermögen. Deshalb ist diese finanzielle Kennziffer ein wichtiger Maßstab für die Messung des organischen Wachstums des Konzerns.

Das Nettomittelaufkommen (ohne Geldmarkt) belief sich im Jahr 2024 auf 24 Mrd €. Zu diesem Ergebnis trugen alle drei Säulen des Geschäftsmodells bei – Passive einschließlich Xtrackers, Active und Alternatives.

Profil im Bereich Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (ESG)

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

Folgende gemeinschaftliche Ziele für 2024 wurden in den Dimensionen ESG erreicht:

Im Bereich **Umwelt** blieb der Score in dem Nachhaltigkeitsrating CDP im Einklang mit den Zielen bei B. Die aus Reisetätigkeit entstehenden Emissionen (Flug und Bahn) sind auf Kurs, das Netto-Null-Zwischenziel zu erreichen.

In der Dimension **Soziales** wurde als Maßstab für eine Unternehmenskultur, die gesellschaftliches Engagement aktiv fördert, eine breite Beteiligung der Mitarbeitenden im

Konzern an Projekten zur sozialen Verantwortung (Corporate Social Responsibility – CSR) mit Partnerorganisationen angestrebt. Die freiwilligen gemeinnützigen Arbeitsstunden für jeden Mitarbeitenden betragen 85 Minuten und blieben damit aufgrund einer Verkürzung der durchschnittlichen Dauer von Freiwilligenveranstaltungen im Jahr 2024 geringfügig unter unserem Ziel für die ehrenamtlichen Stunden.

Unter **Unternehmensführung** wurden die Aspekte Ethisches Verhalten, Integrität und Speak-Up-Kultur als Teil der jährlichen Befragung der Mitarbeitenden berücksichtigt. Dabei ging es insbesondere um die Erfahrung und Bewertung des Führungsverhaltens sowie die Entwicklung einer offenen Gesprächskultur. Im Jahr 2024 betrug der Grad der Zustimmung 72,8%.

Einen Überblick über die Strategie sowie alle ab 2024 verfolgten Nachhaltigkeitsindikatoren finden Sie in den Abschnitten ‚Unsere Strategie und unser Markt – Unsere Strategie – Internes Steuerungssystem‘, ‚Unsere Leistungsindikatoren – Unsere finanzielle Leistung‘ sowie ‚Nachhaltigkeitserklärung – Allgemeine Informationen – Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette‘ im ‚Zusammengefassten Lagebericht‘ des Geschäftsberichts 2024.

Gesamtzielerreichung DWS-Gruppenkomponente

Aus den vorgenannten Zielerreichungen und unter Berücksichtigung der jeweiligen Anteile der drei Ziele ergibt sich für die DWS-Gruppenkomponente eine rechnerische Gesamtzielerreichung von 96,0%.

Deutsche-Bank-Gruppenkomponente

Der aufgrund regulatorischer Vorgaben bei der Ermittlung der variablen Vergütung zu berücksichtigende Gesamterfolg des Deutsche-Bank-Konzerns bestimmt sich anhand folgender Erfolgskennzahlen:

Gesamtzieelerreichung Deutsche-Bank-Gruppenkomponente 2024

Ziele		Zielwert	Gewichtung	Ergebnis	Gesamtziel- erreichungsgrad
Harte Kernkapitalquote (CET1 Ratio) pro forma gemäß Capital Requirements Regulation III	Das harte Kernkapital der Bank dividiert durch die risikogewichteten Aktiva für Kredit-, Markt-, Kreditwertanpassungs- und Betriebsrisiken gemäß den unter Capital Requirements Regulation III geltenden regulatorischen Vorschriften vom 1. Januar 2025	>=13,2%	25,0%	13,9%	
Eigenkapitalrendite nach Steuern, basierend auf dem materiellen Eigenkapital	Den Deutsche-Bank-Aktionären nach Kuponzahlungen aus AT1-Anleihen zurechenbarer Gewinn (Verlust) nach Steuern, dividiert durch das durchschnittliche, den Deutsche-Bank-Aktionären zurechenbare materielle Eigenkapital	>=9,0%	25,0%	4,7%	
Aufwand-Ertrag-Relation	Zinsunabhängige Aufwendungen im Verhältnis zu den Gesamtnettoerträgen, die als Zinsüberschuss vor Risikovorsorge im Kreditgeschäft und zinsunabhängige Erträge definiert sind	<=67,5%	25,0%	76,3%	
Umwelt, Soziales und Unternehmensführung davon:			25,0%		70,0%
Umwelt	Volumen an nachhaltigen Finanzierungen und Anlagen	Volumen neuer nachhaltiger Finanzierungen und ESG-Anlagen, die von der Unternehmens-, Investment- und Privatkundenbank im Einklang mit dem „Sustainable Finance Framework – Deutsche Bank Group“ vermittelt werden	>=69 Mrd €	8,3%	93 Mrd €
Soziales	Geschlechtervielfalt	Misst in Einklang mit der extern kommunizierten Initiative „35% bis 2025“ den prozentualen Anteil von Frauen in Managing-Director-, Director- und Vice-President-Positionen	>=33,2%	8,3%	33,0%
Unternehmensführung	Control Risk Management Grade	Der Control Risk Management Grade misst den fristgerechten und nachhaltigen Verbesserungsprozess von Mängeln und fördert die Kultur des Risikobewusstseins und des Risikomanagements	>=2,0	8,3%	2,61

Der Gesamtzieelerreichungsgrad in 2024 aller Ziele der Deutsche-Bank-Gruppenkomponente betrug damit 70,0%.

Gesamtzieelerreichung Long-Term Award

Die DWS-Gruppenkomponente fließt mit einem Anteil von 50% und die Deutsche-Bank-Gruppenkomponente mit einem Anteil von 10% in die Bemessung der gesamten variablen Vergütung ein.

Zusammenfassend ergeben sich im Rahmen des Long-Term Award unter Berücksichtigung der jeweiligen Zielerreichungsgrade sowie der Anteile der Ziele an der DWS- bzw. Deutsche-Bank-Gruppenkomponente folgende Gesamtzieelerreichungsgrade:

Gesamtzieelerreichungsgrad Long-Term Award

	Zielwert in €	Gesamtzieelerreichungsgrad DWS-Gruppenkomponente (50%) in %	Gesamtzieelerreichungsgrad Deutsche-Bank- Gruppenkomponente (10%) in %	Gesamtwert Long-Term Award in €
Dr. Stefan Hoops	2.400.000			2.200.000
Manfred Bauer	540.000			495.000
Dirk Görge ¹	346.500	96,0	70,0	317.625
Dr. Markus Kobler	600.000			550.000
Dr. Karen Kuder	300.000			275.000
Rafael Otero ²	157.500			144.375

¹ Die angegebenen Werte beziehen sich auf den Anstellungsvertrag mit der DWS Management GmbH (gewichtete anteilige Arbeitszeit von 40% von Januar bis November und von 100% im Dezember 2024).

² Mitglied seit 1. Oktober 2024.

Angemessenheit der Vergütung

Die Gesellschafterversammlung überprüft die Angemessenheit des Vergütungssystems, der einzelnen Vergütungskomponenten sowie der Gesamtvergütung regelmäßig.

Dabei stellt sie sicher, dass die Vergütung gegenüber vergleichbaren Unternehmen marktüblich und angemessen ist und sowohl der Größe und internationalen Ausrichtung als auch der wirtschaftlichen Lage sowie dem Erfolg der DWS Rechnung trägt.

Zu diesem Zweck erfolgt auch eine Beurteilung der Marktüblichkeit durch externe und interne Vergleichsbetrachtungen:

Horizontal – externer Vergleich

Die Überprüfung der Marktüblichkeit der Gesamtvergütung erfolgt aufgrund der internationalen Ausrichtung des Konzerns auf Basis von Vergütungsmarktdaten internationaler Vermögensverwalter, die hinsichtlich des verwalteten Vermögens und der Anzahl der Mitarbeitenden vergleichbar sind. In dieser rund 20 Unternehmen umfassenden Vergleichsgruppe werden sowohl unabhängige, börsennotierte Vermögensverwalter als auch Vermögensverwalter, die Geschäftsbereich eines größeren Finanzinstituts oder Versicherungsunternehmens sind, betrachtet. Dazu gehören Vermögensverwalter wie abrdn, Affiliated Managers Group, AllianceBernstein, Allianz Global Investors, Amundi, Morgan Stanley, Schroders und UBS. In dem Vergleich werden die Vergütungshöhen sowie die Vergütungsstrukturen berücksichtigt. Zusätzlich wird die Vergütung mit aufgrund der Marktkapitalisierung vergleichbaren, im S- und MDAX börsennotierten Gesellschaften in Deutschland verglichen.

Vertikal – interner Vergleich

Außerdem berücksichtigt die Gesellschafterversammlung die Entwicklung der Vergütung der Geschäftsführung in einem vertikalen Vergleich. Hierbei betrachtet sie das Verhältnis der durchschnittlichen Vergütung der Mitglieder der Geschäftsführung zur durchschnittlichen Vergütung der ersten Führungsebene unterhalb der Geschäftsführung sowie der Belegschaft des Konzerns weltweit im Zeitverlauf. Die Belegschaft setzt sich aus tariflichen und außertariflichen Mitarbeitenden zusammen.

Die Überprüfung der Angemessenheit für das Geschäftsjahr 2024 hat ergeben, dass die sich aus der Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2024 ergebende Vergütung angemessen ist.

Einhaltung der Vergütungsobergrenzen

Die Einhaltung der von der Gesellschafterversammlung gemäß § 87a Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 AktG für die Gesamtvergütung festgelegten Begrenzung (Maximalvergütung) in Höhe von einheitlich 9,85 Mio € für jedes Mitglied der Geschäftsführung wird nach Ablauf eines jeden Geschäftsjahres überprüft. Abschließend kann über die Einhaltung der Maximalvergütung im Geschäftsjahr 2024 erst nach Zufluss der letzten Tranchen der aufgeschoben gewährten Vergütungsinstrumente im Geschäftsjahr 2031 berichtet werden.

Mehrjährige variable Vergütung

Im Einklang mit der InstVV und den anwendbaren Vergütungsvorgaben der EU-Richtlinien AIFMD/OGAW V werden mindestens 60% der gesamten variablen Vergütung für die Mitglieder der Geschäftsführung in aufgeschobener Form gewährt. Die in Aussicht gestellte variable Vergütung kann dabei auch bis zu 100% aufgeschoben gewährt werden.

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

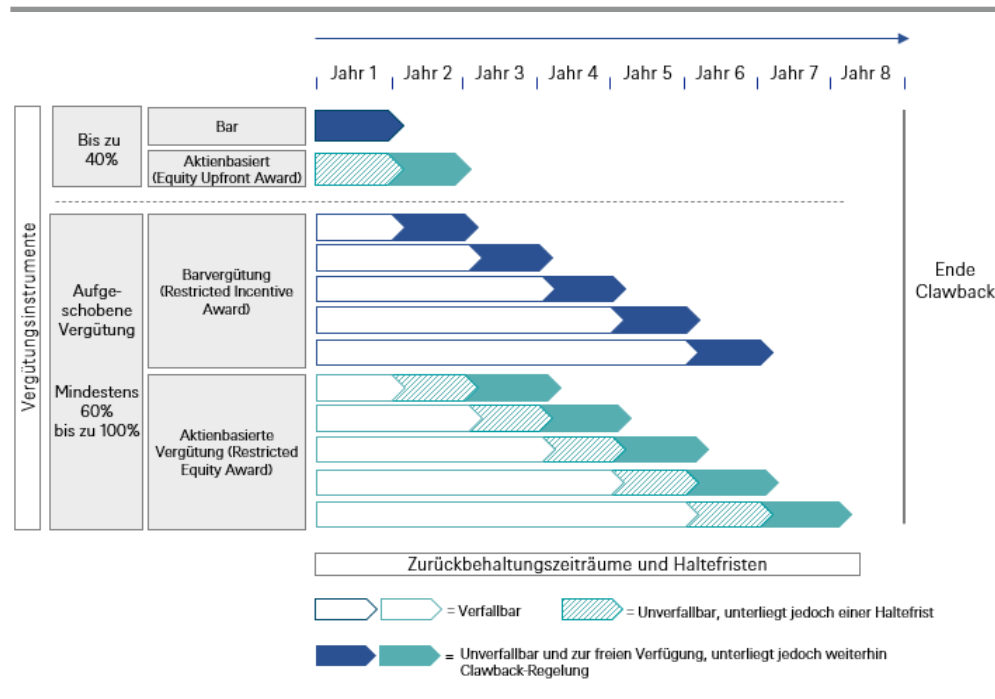
Von der nicht aufgeschoben gewährten Vergütung besteht wiederum mehr als die Hälfte aus aktienbasierten Vergütungsinstrumenten (DWS Equity Upfront Award). Der DWS Equity Upfront Award unterliegt ebenfalls einer zusätzlichen Haltefrist von einem Jahr. Nur der verbleibende Teil der nicht aufgeschoben gewährten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

Insgesamt werden somit weniger als 20% der gesamten variablen Vergütung sofort bar ausgezahlt, während mehr als 80% erst zu einem späteren Zeitpunkt ausgezahlt werden. Dabei erstreckt sich die Auszahlung der für ein Geschäftsjahr zugesagten variablen Vergütung über einen Zeitraum von einem bis zu sechs Jahren. Erst danach können die Mitglieder der Geschäftsführung vollständig über die für ein Geschäftsjahr zugesagte variable Vergütung

verfügen. Die Auszahlung erfolgt nach Ablauf des Zurückbehaltungszeitraums oder der Haltefrist der jeweiligen Tranche.

Während der Zurückbehaltungs- und Haltefrist hängt der Wert der DWS Equity Awards von der Kursentwicklung der DWS-Aktie und damit von der nachhaltigen Wertentwicklung des Konzerns ab und bindet die Vergütung der Mitglieder der Geschäftsführung somit an den Unternehmenserfolg. Bei Auswahl eines Elected Employee Investment Plan Awards hängt der Wert von der Entwicklung der ausgewählten zugrundeliegenden DWS Investment Fonds ab.

Überblick über die Vergütungsinstrumente und Zurückbehaltungszeiträume (illustrative Darstellung)



Leistungs- und Verfallbedingungen und Clawback

Die variablen Vergütungsbestandteile unterliegen während der Zurückbehaltungszeiträume und Haltefristen besonderen Leistungs- und Verfallbedingungen, die bei Eintreten zu einer teilweisen Reduzierung bis hin zu einem vollständigen Verfall der gewährten, aber noch nicht ausgezahlten variablen Vergütung führen können. Dies sichert eine angemessene

Berücksichtigung der Nachhaltigkeit des Erfolges in der Geschäfts- und Risikostrategie und führt zu einer langfristigen Anreizwirkung der variablen Vergütung für die Mitglieder der Geschäftsführung.

Insbesondere folgende Ereignisse können dabei zu einem teilweisen oder vollständigen Verfall führen (Malus-Regelung):

- Die Nichteinhaltung bestimmter Leistungsbedingungen des DWS-Konzerns im Hinblick auf das Ergebnis des Konzerns vor Steuern, die Mindesteigenmittelanforderungen im Einklang mit den Regelungen der Verordnung über die Aufsichtsanforderungen an Wertpapierfirmen (Verordnung (EU) 2019/2033) und die Kapitaladäquanz des Konzerns in Übereinstimmung mit der Erklärung zum Risikoappetit (Risk Appetite Statement) des DWS-Konzerns. Zusätzlich wird für Awards, die für das Geschäftsjahr 2024 zugesagt werden, auch der IFR Liquiditätsüberschuss der DWS gemäß Risk Appetite Statement berücksichtigt.
- Die Nichteinhaltung bestimmter Leistungsbedingungen des Deutsche-Bank-Konzerns, wie der Ausweis eines Verlustes nach Steuern aus operativer Geschäftstätigkeit oder das Unterschreiten bestimmter Kapitalanforderungen entsprechender Regulierungs- bzw. Aufsichtsleitlinien. Nähere Informationen zu den Leistungsbedingungen des Deutsche-Bank-Konzerns sind im Geschäftsbericht der Deutschen Bank einzusehen.
- Individuelles Fehlverhalten eines Mitglieds der Geschäftsführung, wie die Verletzung externer oder interner Regularien, bei einer außerordentlichen Kündigung oder individuellen negativen Erfolgsbeiträgen.

Bei Vorliegen bestimmter negativer Erfolgsbeiträge eines Mitglieds der Geschäftsführung kann die Gesellschafterversammlung im Einklang mit der Regelung gemäß §§ 18 Absatz 5, 20 Absatz 6 InstVV auch bereits ausgezahlte variable Vergütungsbestandteile bis zu zwei Jahre nach Ablauf der letzten Zurückbehaltungsfrist zurückfordern (Clawback).

Vor den jeweiligen Fälligkeitsterminen wird regelmäßig und rechtzeitig die Möglichkeit überprüft, variable Vergütungsbestandteile der Mitglieder der Geschäftsführung teilweise oder vollständig einzubehalten (Malus) oder zurückzufordern (Clawback). Die im Geschäftsjahr 2022 auf der Grundlage der Überprüfungen bei einem früheren Mitglied der Geschäftsführung erfolgte Aussetzung und Verschiebung des Unverfallbarkeits- und Freigabedatums für Deferred Awards wurde im Geschäftsjahr 2024 aufrechterhalten. Die Aussetzung und Verschiebung des Unverfallbarkeits- und Freigabedatums enden mit einer endgültigen Entscheidung über den Verfall oder die Freigabe der Awards. Darüber hinaus wurde im Geschäftsjahr 2024 von der Möglichkeit des Aussetzens und Verschiebens des Unverfallbarkeits- und Freigabedatums für Deferred Awards kein Gebrauch gemacht. Weiterhin gab es keinen Verfall oder Rückforderung von Awards.

In der folgenden Tabelle werden die grundsätzlichen Merkmale der aufgeschobenen und aktienbasierten Vergütungsinstrumente dargestellt, die den aktiven und früheren Mitgliedern der Geschäftsführung für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben in der Geschäftsführung seit dem Börsengang im März 2018 zugesagt wurden:

Überblick über Vergütungsinstrumente

Vergütungsinstrument	Beschreibung	Zurückbehaltungszeitraum	Haltefrist
2019-2024 DWS Equity Upfront Award	Sofort fällige aktienbasierte Komponente (bar vergütet): Der Wert des DWS Equity Upfront Award hängt von der Kursentwicklung der DWS-Aktie ab.	N/A	12 Monate
2019-2024 DWS Restricted Incentive Award	Nicht-aktienbasierte Komponente (aufgeschobene Barvergütung): Die Mitglieder der Geschäftsführung können auch wählen, den gesamten Wert des DWS Restricted Incentive Award oder einen Teil davon in ausgewählte Investment Fonds zu investieren. In diesem Fall wird der Award im Rahmen des „DWS Employee Investment Plan – Elected Employee Investment Plan Award“ gewährt. Der Wert des Employee Investment Plan hängt während des Zurückbehaltungszeitraums von der Wertentwicklung der ausgewählten zugrundeliegenden DWS Investment Fonds ab.	Unverfallbarkeit pro rata über fünf Jahre	N/A
2019-2024 DWS Restricted Equity Award	Aufgeschobene aktienbasierte Komponente (bar vergütet): Der Wert des DWS Restricted Equity Award hängt während des Zurückbehaltungszeitraums und der Haltefrist von der Kursentwicklung der DWS-Aktie ab.	Unverfallbarkeit pro rata über fünf Jahre	12 Monate
2019 DWS Performance Share Unit Award im Rahmen des DWS Equity Plan	Einmalige aktienbasierte Komponente (bar vergütet) im Zusammenhang mit dem Börsengang: Der Wert des DWS Performance Share Unit Award hängt von der Kursentwicklung der DWS-Aktie ab.	Unverfallbarkeit pro rata über drei Jahre	12 Monate

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

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

Geschäftsjahr 2024 nur ein Mitglied in die Geschäftsführung eintrat, das zuvor Mitarbeiter im DWS-Konzern war, wurde eine solche Zusage nicht gegeben.

Leistungen im Falle der Beendigung des Mandats

Leistungen für den Fall der vorzeitigen Beendigung

Wird die Bestellung eines Mitglieds der Geschäftsführung auf Veranlassung der Gesellschafterversammlung vorzeitig beendet, ohne dass ein wichtiger Grund zur Abberufung oder zur Kündigung des Anstellungsvertrages vorliegt, sehen die Anstellungsverträge grundsätzlich einen Anspruch auf Zahlung einer Abfindung vor. Zur Ermittlung der Abfindungshöhe sind die Umstände der vorzeitigen Beendigung des Anstellungsvertrages sowie die Dauer der bisherigen Tätigkeit in der Geschäftsführung zu berücksichtigen. Die Abfindung beträgt maximal zwei Jahresvergütungen und ist auf die Vergütungsansprüche für die Restlaufzeit des Anstellungsvertrages begrenzt. Für die Berechnung der Abfindung werden die Jahresvergütung des abgelaufenen Geschäftsjahres und gegebenenfalls auch die voraussichtliche Jahresvergütung für das laufende Geschäftsjahr zugrunde gelegt. Die Festsetzung und die Gewährung der Abfindung erfolgen im Einklang mit den rechtlichen und regulatorischen Anforderungen, insbesondere den Bestimmungen der InstVV.

Im Geschäftsjahr 2024 schied kein Mitglied der Geschäftsführung vorzeitig aus. Leistungen für den Fall der vorzeitigen Beendigung wurden mithin nicht gewährt.

Leistungen für den Fall der regulären Beendigung

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

Die folgende Tabelle zeigt die jährlichen Beiträge und den jährlichen Dienstzeitaufwand für die Jahre 2024 und 2023 sowie die entsprechenden Verpflichtungshöhen jeweils zum 31. Dezember 2024 und 31. Dezember 2023 für die im Jahr 2024 tätigen Mitglieder der Geschäftsführung. Die unterschiedliche Höhe der Beträge resultiert insbesondere aus der unterschiedlichen Dauer der Tätigkeit als Mitglied der Geschäftsführung.

Beiträge zur Altersversorgung und Dienstzeitaufwand

in €	Jährlicher Beitrag		Summe der Beiträge am Ende des Geschäftsjahres		Dienstzeitaufwand (IFRS) im Geschäftsjahr		Barwert der Verpflichtung (IFRS) am Ende des Geschäftsjahres	
	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023
DWS Management GmbH:								
Dr. Stefan Hoops	300.000	300.000	775.000	475.000	313.698	316.565	871.822	510.658
Manfred Bauer ¹	90.000	36.000	216.000	126.000	93.906	38.135	243.078	137.583
Dirk Görgen ²	40.500	36.000	223.500	183.000	42.349	38.262	278.738	209.969
Dr. Markus Kobler ³	0	0	0	0	0	0	0	0
Dr. Karen Kuder	90.000	90.000	195.000	105.000	93.672	95.091	214.099	112.705
Rafael Otero ⁴	22.500	–	22.500	–	23.277	–	24.284	–
DWS-Konzern:								
Manfred Bauer ¹	0	54.000	0	189.000	0	57.084	220.357	206.181
Dirk Görgen ²	0	0	0	0	0	0	0	0
Insgesamt	543.000	516.000	1.432.000	1.078.000	566.902	545.137	1.852.378	1.177.096

¹ Manfred Bauer hatte bis 31. Dezember 2023 einen weiteren Anstellungsvertrag mit einer Tochtergesellschaft innerhalb des Konzerns.

² Dirk Görgen hatte bis zum 30. November 2024 einen weiteren Anstellungsvertrag mit einer Tochtergesellschaft innerhalb des Konzerns, der DWS Investment Americas Inc. Im Rahmen dieses Vertrags wurde statt der Versorgungszusage eine anteilige jährliche Pensionszulage in Höhe von 49.500 € gewährt. Versorgungsbeiträge im Rahmen des US-Pensionsplans wurden auf diesen Betrag angerechnet. Aus einem zum 31. Dezember 2022 beendeten Anstellungsvertrag mit einer Tochtergesellschaft innerhalb des Konzerns besteht zum 31. Dezember 2024 zusätzlich der Barwert einer Verpflichtung (IFRS) in Höhe von 291.089 € (31. Dezember 2023: 256.673 €).

³ Dr. Markus Kobler hat statt der Versorgungszusage eine jährliche Pensionszulage in Höhe von 90.000 € gewährt.

⁴ Mitglied seit 1. Oktober 2024.

Anrechnung von Vergütung aus Mandaten

In den Anstellungsverträgen ist mit den Mitgliedern der Geschäftsführung vereinbart, dass diese dafür Sorge tragen, dass ihnen Vergütungen, die sie als Mitglied eines Organs, insbesondere eines Aufsichtsrats, eines Beirats oder einer ähnlichen Einrichtung eines Konzernunternehmens des DWS- oder Deutsche-Bank-Konzerns (§ 18 AktG) beanspruchen könnten, nicht zufließen. Entsprechend erhielten die Mitglieder der Geschäftsführung im Geschäftsjahr 2024 keine Vergütung aus Mandaten für konzerneigene Gesellschaften.

Dies gilt nicht für die Vergütung, die die Mitglieder der Geschäftsführung mit Zuständigkeit für die Divisionen Coverage (bis 30. November 2024) und Produkt (bis 31. Dezember 2023) aufgrund ihres weiteren Anstellungsvertrages mit einer Tochtergesellschaft innerhalb des DWS-Konzerns erhalten haben.

Vergütungen aus Mandaten – insbesondere Aufsichtsrats- oder Beiratsmandate – eines nicht zum Konzern der DWS und der Deutschen Bank gehörenden Unternehmens werden zu 50% auf das Grundgehalt angerechnet. Eine Anrechnung von Vergütungen, die 100.000 € je Mandat und Kalenderjahr nicht überschreiten, findet nicht statt. Im Geschäftsjahr 2024 erfolgte keine Anrechnung aus Mandaten nicht zum Konzern gehörender Unternehmen.

Vergütungssystem der weiteren Anstellungsverträge mit einer Tochtergesellschaft

Aufgrund regulatorischer Anforderungen hatten die Mitglieder der Geschäftsführung mit Zuständigkeit für die Divisionen Coverage (bis 30. November 2024) und Produkt (bis 31. Dezember 2023) zusätzlich zu ihrem Anstellungsvertrag mit der DWS Management GmbH einen weiteren Anstellungsvertrag mit einer Tochtergesellschaft innerhalb des Konzerns. Die Darstellung der Vergütung der Mitglieder der Geschäftsführung zeigt sowohl die von der DWS Management GmbH als auch die von den im Konzernabschluss konsolidierten Tochtergesellschaften erhaltene Vergütung. Das der Vergütung in den Tochtergesellschaften zugrundeliegende Vergütungssystem unterliegt der branchenspezifischen Regulierung gemäß den anwendbaren Vorgaben der EU-Richtlinie über die Verwalter alternativer Investmentfonds (AIFMD) und der EU-Richtlinie betreffend Organismen für gemeinsame Anlagen in Wertpapieren V (OGAW V). Sofern Mitarbeitende der Gesellschaft als Mitarbeitende mit wesentlichem Einfluss auf das Risikoprofil der Deutsche Bank AG identifiziert wurden (InstVV Material Risk Taker), finden bei abweichenden regulatorischen Vorschriften die strikteren Regelungen Anwendung.

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

Die fixe Vergütung entlohnt die Mitarbeitenden entsprechend ihrer Qualifikation, Erfahrungen und Kompetenzen sowie den Anforderungen, der Bedeutung und dem Umfang ihrer Funktionen. Bei der Festlegung eines angemessenen Betrags für die fixe Vergütung werden das marktübliche Vergütungsniveau für jede Rolle sowie interne Vergleiche und geltende regulatorische Vorgaben herangezogen.

Die variable Vergütung ermöglicht es, Mitarbeitende für ihre individuellen Leistungsbeiträge und Verhaltensweisen zusätzlich zu entlohnen, ohne eine zu hohe Risikotoleranz zu fördern. Die variable Vergütung besteht grundsätzlich aus zwei Bestandteilen: Der DWS-Komponente (sie entspricht 25% des Referenzwertes der variablen Vergütung) und der individuellen Komponente (sie entspricht 75% des Referenzwertes der variablen Vergütung).

Für Mitarbeitende, die als InstVV Material Risk Taker identifiziert wurden, wird die DWS-Komponente zur Hälfte anhand der drei Erfolgskennzahlen auf Ebene des DWS-Konzerns bestimmt, die auch für die Mitglieder der Geschäftsführung gelten: Bereinigte Aufwand-Ertrag-Relation, langfristiges Nettomittelaufkommen und Profil im ESG-Bereich. Jede der Kennzahlen wird mit einem festgelegten Anteil gewichtet. Die zweite Hälfte der DWS-Komponente der variablen Vergütung berücksichtigt die vier gleich gewichteten Kennzahlen auf Ebene des Deutsche-Bank-Konzerns, die auch für die Mitglieder der Geschäftsführung gelten: Harte Kernkapitalquote, Eigenkapitalrendite nach Steuern, Aufwand-Ertrag-Relation und ESG-Kennzahlen.

Für das Geschäftsjahr 2024 wurde für die DWS-Komponente auf Basis der Bewertung der festgelegten Erfolgskennzahlen auf Ebene des DWS- sowie des Deutsche-Bank-Konzerns unter Berücksichtigung der Gewichtung von jeweils 50% ein Zielerreichungsgrad von 80,0% festgelegt.

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

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

Gesellschaft werden mindestens 40% der gesamten variablen Vergütung in aufgeschobener Form gewährt. Abhängig von der Höhe der variablen Vergütung und den Risiken, die ein Risikoträger begründen kann, wird die Untergrenze auf 60% erhöht. Der Konzern behält sich das Recht vor, den Gesamtbetrag der variablen Vergütung, einschließlich der DWS-Komponente, auf null zu reduzieren, wenn gemäß geltendem lokalem Recht ein erhebliches Fehlverhalten, leistungsbezogene Maßnahmen, Disziplinarmaßnahmen oder ein nicht zufriedenstellendes Verhalten seitens eines Mitarbeitenden vorliegen.

Die Gesamtvergütung wird durch Zusatzleistungen ergänzt, die im regulatorischen Sinne als fixe Vergütung gelten, da sie nicht direkt an die Leistung oder individuelles Ermessen gekoppelt sind.

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

Angaben zur Höhe der Vergütung der Mitglieder der Geschäftsführung im Geschäftsjahr 2024

Vergütung der im Geschäftsjahr aktiven Mitglieder der Geschäftsführung

Im Folgenden wird die Vergütung der im Geschäftsjahr 2024 aktiven Mitglieder der Geschäftsführung für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben für den und im Namen des Konzerns und seiner Tochtergesellschaften dargelegt.

Dies umfasst zum einen die für die Tätigkeit als Mitglied der Geschäftsführung im Geschäftsjahr 2024 auf individueller Basis festgelegte Gesamtvergütung.

Darüber hinaus wird die im Berichtsjahr gewährte und geschuldete Vergütung (Zufluss) gemäß den Anforderungen des § 162 AktG ausgewiesen. Die Zuflüsse werden unterteilt in fixe und variable Vergütungsbestandteile einschließlich der Nebenleistungen dargestellt.

Die Zuflüsse sowie die für das Jahr 2024 festgelegte Vergütung aus dem weiteren Anstellungsvertrag des Mitglieds der Geschäftsführung mit Zuständigkeit für die Division Coverage wird separat dargestellt.

Festgelegte Gesamtvergütung

Die Gesellschafterversammlung hat dem Vorschlag des Gemeinsamen Ausschusses folgend die Vergütung und ihre Zusammensetzung im Rahmen der Anstellungsverträge mit der DWS Management GmbH für das Geschäftsjahr 2024 auf Basis der Bewertung der Erreichung der Ziele wie folgt festgelegt:

Gesamtvergütung für die Geschäftsjahre 2024 und 2023

in €	2024				2023	
	Grundgehalt	Variable Vergütung			Gesamtvergütung	Gesamtvergütung
		Short-Term Award	Long-Term Award	Insgesamt		
Dr. Stefan Hoops	2.800.000	1.916.000	2.200.000	4.116.000	6.916.000	6.985.500
Manfred Bauer ¹	1.200.000	409.500	495.000	904.500	2.104.500	724.105
Dirk Görge ²	560.833	231.000	317.625	548.625	1.109.458	971.700
Dr. Markus Kobler ³	950.000	440.000	550.000	990.000	1.940.000	331.730
Dr. Karen Kuder	950.000	227.500	275.000	502.500	1.452.500	1.482.188
Rafael Otero ⁴	237.500	105.000	144.375	249.375	486.875	–
Insgesamt	6.698.333	3.329.000	3.982.000	7.311.000	14.009.333	10.495.223

¹ Manfred Bauer hatte bis 31. Dezember 2023 einen weiteren Anstellungsvertrag mit einer Tochtergesellschaft innerhalb des Konzerns. Die angegebenen Werte in 2023 beziehen sich auf den Anstellungsvertrag mit der DWS Management GmbH (anteilige Arbeitszeit von 40%).

² Die angegebenen Werte beziehen sich auf den Anstellungsvertrag mit der DWS Management GmbH (gewichtete anteilige Arbeitszeit von 40% von Januar bis November und von 100% im Dezember 2024).

³ Mitglied seit 1. November 2023.

⁴ Mitglied seit 1. Oktober 2024.

In dem weiteren Anstellungsvertrag des Mitglieds der Geschäftsführung mit Zuständigkeit für die Division Coverage (anteilige Arbeitszeit von 60%) wurde durch den verantwortlichen Entscheidungsträger die Vergütung und ihre Zusammensetzung für das Geschäftsjahr 2024 auf Basis der Bewertung der Erreichung der jeweiligen Ziele wie folgt festgelegt:

Gesamtvergütung in weiteren Anstellungsverträgen für die Geschäftsjahre 2024 und 2023

in €	2024		2023	
	Grundgehalt	Variable Vergütung	Gesamtvergütung	Gesamtvergütung
Manfred Bauer ¹	–	–	–	1.084.163
Dirk Görge ²	888.467	918.239	1.806.705	1.916.924
Insgesamt	888.467	918.239	1.806.705	3.001.087

¹ Manfred Bauer hatte bis 31. Dezember 2023 einen weiteren Anstellungsvertrag mit einer Tochtergesellschaft innerhalb des Konzerns. Die angegebenen Werte in 2023 beziehen sich auf diesen Anstellungsvertrag (anteilige Arbeitszeit von 60%).

² Dirk Görge hatte bis 30. November 2024 einen Anstellungsvertrag mit der DWS Investment Americas Inc. Die angegebenen Werte beziehen sich auf diesen Anstellungsvertrag (anteilige Arbeitszeit von 60%).

Zusammenfassend wurden den Mitgliedern der Geschäftsführung für das Geschäftsjahr 2024 in der DWS Management GmbH und den weiteren Anstellungsverträgen folgende aktienbasierte Vergütungsbestandteile zugesagt:

Aktienbasierte Vergütung

	2024		2023	
	Aktienbasierte Vergütung in €	Aktienbasierte Vergütung in Einheiten	Aktienbasierte Vergütung in €	Aktienbasierte Vergütung in Einheiten
Gewährt von der DWS Management GmbH	3.655.511	78.093	3.329.000	89.101
Gewährt vom DWS-Konzern	459.120	9.808	693.125	18.552
Insgesamt	4.114.631	87.901	4.022.125	107.653

¹ Die Anzahl der Einheiten wurde mittels Division der jeweiligen Eurobeträge durch den Durchschnitt der Xetra-Schlusskurse der DWS-Aktie an den letzten zehn Handelstagen vor dem 1. März 2024 bzw. 1. März 2023 ermittelt.

Gewährte und geschuldete Vergütung (Zufluss)

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

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

Gewährte und geschuldete Vergütung in den Geschäftsjahren 2024 und 2023 gemäß § 162 AktG

	Dr. Stefan Hoops						Manfred Bauer ¹					
	2024		2023		2024		2024		2023		2023	
	Gesamt in Tsd €	Relativer Anteil in %	Gesamt in Tsd €	Relativer Anteil in %	DWS Management GmbH in Tsd €	DWS-Konzern in Tsd €	Gesamt in Tsd €	Relativer Anteil in %	DWS Management GmbH in Tsd €	DWS-Konzern in Tsd €	Gesamt in Tsd €	Relativer Anteil in %
Feste Vergütungsbestandteile:												
Festvergütung (Grundgehalt)	2.800	73	2.800	88	1.200	0	1.200	73	430	645	1.075	69
Pensionszulage	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nebenleistungen	15	0	12	0	4	0	4	0	166 ²	4	171	11
Summe der festen Vergütungsbestandteile	2.815	73	2.812	88	1.204	0	1.204	73	596	649	1.246	80
Variable Vergütungsbestandteile:												
Barvergütung für 2023 (2022)	377	10	387	12	59	88	147	9	38	70	108	7
DWS Restricted Incentive Awards:												
2023 DWS Restricted Incentive Award: Buyout	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2023 DWS Restricted Incentive Award for 2022	0	0	0	0	11	21	32	2	0	0	0	0
2023 Elected Employee Investment Plan Award for 2022	149	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2022 DWS Restricted Incentive Award für 2021	0	0	0	0	0	23	23	1	0	23	23	1
2022 Elected Employee Investment Plan Award für 2021	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2021 DWS Restricted Incentive Award für 2020	0	0	0	0	6	23	29	2	6	23	29	2
2021 Elected Employee Investment Plan Award für 2020	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2020 DWS Restricted Incentive Award für 2019	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2020 Elected Employee Investment Plan Award für 2019	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2019 DWS Restricted Incentive Award für 2018	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2019 Elected Employee Investment Plan Award für 2018	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DWS Equity Awards:												
2023 DWS Equity Upfront Award for 2022	505	13	0	0	49	92	141	9	0	0	0	0
2022 DWS Equity Upfront Award für 2021	0	0	0	0	0	0	0	0	51	74	125	8
2022 DWS Restricted Equity Award for 2021	0	0	0	0	19	27	46	3	0	0	0	0
2021 DWS Restricted Equity Award für 2020	0	0	0	0	7	26	33	2	6	22	27	2
2020 DWS Restricted Equity Award für 2019	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2019 DWS Restricted Equity Award für 2018	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2019 DWS Performance Share Unit Award (IPO)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Summe der variablen Vergütungsbestandteile	1.031	27	387	12	151	300	451	27	101	212	312	20
Gesamtvergütung	3.846	100	3.198	100	1.356	300	1.655	100	697	861	1.558	100

¹ Manfred Bauer hatte bis 31. Dezember 2023 einen weiteren Anstellungsvertrag mit einer Tochtergesellschaft innerhalb des Konzerns.

² Die ausgewiesenen Nebenleistungen in 2023 umfassen die Lohnsteuer für die aus der Kostenübernahme für rechtliche Beratung in den die DWS betreffenden Untersuchungen resultierenden geldwerten Vorteile.

	2024				Dirk Görgen				Dr. Markus Kobler (Mitglied seit 1. November 2023)			
	DWS Management GmbH		Gesamt	Relativer Anteil	DWS Management GmbH		Gesamt	Relativer Anteil	2024		2023	
	in Tsd €	DWS-Konzern ¹ in Tsd €			in Tsd €	DWS-Konzern ¹ in Tsd €			in Tsd €	in %	in Tsd €	in %
Feste Vergütungsbestandteile:												
Festvergütung (Grundgehalt)	561	888	1.449	45	480	970	1.450	44	950	72	158	91
Pensionszulage	0	50	50	2	0	54	54	2	90	7	15	9
Nebenleistungen	1	250	251	8	278 ²	345	623	19	0	0	0	0
Summe der festen Vergütungsbestandteile	562	1.188	1.749	54	758	1.369	2.127	65	1.040	79	173	100
Variable Vergütungsbestandteile:												
Barvergütung für 2023 (2022)	84	173	257	8	91	174	265	8	200 ³	15	0	0
DWS Restricted Incentive Awards:												
2023 DWS Restricted Incentive Award: Buyout	0	0	0	0	0	0	0	0	84	6	0	0
2023 DWS Restricted Incentive Award for 2022	27	52	80	2	0	0	0	0	0	0	0	0
2023 Elected Employee Investment Plan Award for 2022	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2022 DWS Restricted Incentive Award für 2021	39	53	92	3	1	53	54	2	0	0	0	0
2022 Elected Employee Investment Plan Award für 2021	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2021 DWS Restricted Incentive Award für 2020	22	31	52	2	22	31	52	2	0	0	0	0
2021 Elected Employee Investment Plan Award für 2020	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2020 DWS Restricted Incentive Award für 2019	15	23	38	1	15	23	38	1	0	0	0	0
2020 Elected Employee Investment Plan Award für 2019	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2019 DWS Restricted Incentive Award für 2018	1	1	2	0	1	1	2	0	0	0	0	0
2019 Elected Employee Investment Plan Award für 2018	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DWS Equity Awards:												
2023 DWS Equity Upfront Award for 2022	119	227	346	11	0	0	0	0	0	0	0	0
2022 DWS Equity Upfront Award für 2021	0	0	0	0	125	172	298	9	0	0	0	0
2022 DWS Restricted Equity Award for 2021	46	63	108	3	0	0	0	0	0	0	0	0
2021 DWS Restricted Equity Award für 2020	25	35	60	2	20	29	50	2	0	0	0	0
2020 DWS Restricted Equity Award für 2019	17	24	41	1	14	20	34	1	0	0	0	0
2019 DWS Restricted Equity Award für 2018	1	2	4	0	1	2	3	0	0	0	0	0
2019 DWS Performance Share Unit Award (IPO)	164	247	411	13	135	203	338	10	0	0	0	0
Summe der variablen Vergütungsbestandteile	560	932	1.492	46	426	709	1.134	35	284	21	0	0
Gesamtvergütung	1.122	2.120	3.241	100	1.184	2.077	3.261	100	1.324	100	173	100

¹ Dirk Görgen hatte bis 30. November 2024 einen weiteren Anstellungsvertrag mit der DWS Investment Americas Inc. Aufgrund der Gewährung in lokaler Währung unterliegt die ausgewiesene Vergütung Wechselkursschwankungen. Auf die ausgewiesene Pensionszulage werden Versorgungsbeiträge im Rahmen des US-Pensionsplans angerechnet. Die ausgewiesenen Nebenleistungen umfassen Leistungen, die Dirk Görgen im Zusammenhang mit seinem Aufenthalt in Amerika zugesagt wurden, wie die Kostenübernahme für steuerliche Beratung und Mietkostenzuschüsse.

² Die ausgewiesenen Nebenleistungen in 2023 umfassen die Lohnsteuer für die aus der Kostenübernahme für rechtliche Beratung in den die DWS betreffenden Untersuchungen resultierenden geldwerten Vorteile.

³ Die ausgewiesene Barvergütung umfasst einen Anteil aus dem Substitute Sign-On Award, über den im Vergütungsbericht 2023 berichtet wurde.

	Dr. Karen Kuder				Rafael Otero (Mitglied seit 1. Oktober 2024)			
	2024		2023		2024		2023	
	Gesamt in Tsd €	Relativer Anteil in %	Gesamt in Tsd €	Relativer Anteil in %	Gesamt in Tsd €	Relativer Anteil in %	Gesamt in Tsd €	Relativer Anteil in %
Feste Vergütungsbestandteile:								
Festvergütung (Grundgehalt)	950	87	950	98	238	100	–	N/A
Pensionszulage	0	0	0	0	0	0	–	N/A
Nebenleistungen	5	0	4	0	0	0	–	N/A
Summe der festen Vergütungsbestandteile	955	88	954	98	238	100	–	N/A
Variable Vergütungsbestandteile:								
Barvergütung für 2023 (2022)	106	10	16	2	0	0	–	N/A
DWS Restricted Incentive Awards:								
2023 DWS Restricted Incentive Award: Buyout	0	0	0	0	0	0	–	N/A
2023 DWS Restricted Incentive Award für 2022	5	0	0	0	0	0	–	N/A
2023 Elected Employee Investment Plan Award für 2022	0	0	0	0	0	0	–	N/A
2022 DWS Restricted Incentive Award für 2021	0	0	0	0	0	0	–	N/A
2022 Elected Employee Investment Plan Award für 2021	0	0	0	0	0	0	–	N/A
2021 DWS Restricted Incentive Award für 2020	0	0	0	0	0	0	–	N/A
2021 Elected Employee Investment Plan Award für 2020	0	0	0	0	0	0	–	N/A
2020 DWS Restricted Incentive Award für 2019	0	0	0	0	0	0	–	N/A
2020 Elected Employee Investment Plan Award für 2019	0	0	0	0	0	0	–	N/A
2019 DWS Restricted Incentive Award für 2018	0	0	0	0	0	0	–	N/A
2019 Elected Employee Investment Plan Award für 2018	0	0	0	0	0	0	–	N/A
DWS Equity Awards:								
2023 DWS Equity Upfront Award für 2022	20	2	0	0	0	0	–	N/A
2022 DWS Equity Upfront Award für 2021	0	0	0	0	0	0	–	N/A
2022 DWS Restricted Equity Award für 2021	0	0	0	0	0	0	–	N/A
2021 DWS Restricted Equity Award für 2020	0	0	0	0	0	0	–	N/A
2020 DWS Restricted Equity Award für 2019	0	0	0	0	0	0	–	N/A
2019 DWS Restricted Equity Award für 2018	0	0	0	0	0	0	–	N/A
2019 DWS Performance Share Unit Award (IPO)	0	0	0	0	0	0	–	N/A
Summe der variablen Vergütungsbestandteile	132	12	16	2	0	0	–	N/A
Gesamtvergütung	1.087	100	970	100	238	100	–	N/A

Vergütung der früheren Mitglieder der Geschäftsführung

Gewährte und geschuldete Vergütung (Zufluss)

Die nachstehenden Tabellen zeigen die den ausgeschiedenen Mitgliedern der Geschäftsführung – dargestellt in der Reihenfolge ihres Austrittsdatums – im Hinblick auf ihre frühere Tätigkeit als Mitglieder der Geschäftsführung im Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung (Zuflüsse) gemäß § 162 AktG.

Die Zuflüsse aus variablen Vergütungsbestandteilen werden unterteilt in Barvergütung sowie die verschiedenen Vergütungsinstrumente dargestellt. Es handelt sich dabei um die Vergütungsbestandteile, die den früheren Mitgliedern der Geschäftsführung innerhalb des Berichtszeitraums entweder tatsächlich zugeflossen sind („gewährt“) oder im

Berichtszeitraum bereits rechtlich fällig waren, aber noch nicht zugeflossen sind („geschuldet“). Darüber hinaus werden die Zuflüsse aus weiteren Anstellungsverträgen der Mitglieder der Geschäftsführung aus Zusagen während der Zeit, in der sie Mitglieder der Geschäftsführung waren, dargestellt. Neben den Vergütungshöhen werden gemäß § 162 Absatz 1 Satz 2 AktG zusätzlich die relativen Anteile der festen und variablen Vergütungsbestandteile an der Gesamtvergütung gezeigt.

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

Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2024 gemäß § 162 AktG für ausgeschiedene Mitglieder der Geschäftsführung

	Angela Maragkopoulou ¹ (Mitglied bis 31. Dezember 2023)		Claire Peel (Mitglied bis 30. September 2023)		Mark Cullen ² (Mitglied bis 31. Dezember 2022)		Stefan Kreuzkamp ² (Mitglied bis 31. Dezember 2022)			
	2024		2024		2024		2024		2024	
	Gesamt in Tsd €	Relativer Anteil in %	Gesamt in Tsd €	Relativer Anteil in %	Gesamt in Tsd €	Relativer Anteil in %	DWS Management GmbH in Tsd €	DWS-Konzern in Tsd €	Gesamt in Tsd €	Relativer Anteil in %
Beendigungsleistungen	410	68	0	0	0	0	0	0	0	0
Variable Vergütungsbestandteile:										
Barvergütung für 2023	196	32	118	16	77	4	0	0	0	0
DWS Equity Upfront Award	0	0	0	0	712	34	550	249	798	35
DWS Restricted Incentive Award	0	0	0	0	344	16	284	250	534	24
Elected Employee Investment Plan Award	0	0	0	0	162	8	0	41	41	2
DWS Restricted Equity Award	0	0	212	29	397	19	203	285	488	21
DWS Performance Share Unit Award (IPO)	0	0	411	55	408	19	164	247	411	18
Gesamtvergütung	606	100	741	100	2.099	100	1.202	1.071	2.273	100

¹ Anstellungsvertrag endete am 31. Dezember 2023. Der unter Beendigungsleistungen ausgewiesene Betrag entspricht einem Teilbetrag der Abfindung, über die im Vergütungsbericht 2023 berichtet wurde, und der im Berichtsjahr in bar ausgezahlt wurde.

² Die ausgewiesene variable Vergütung beinhaltet Zuflüsse aus Beendigungsleistungen.

	Dr. Asoka Woehrmann ¹ (Mitglied bis 9. Juni 2022)				Pierre Cherki ¹ (Mitglied bis 9. Juni 2020)				Robert Kendall ¹ (Mitglied bis 9. Juni 2020)	
	2024		2024		2024		2024		2024	
	Gesamt in Tsd €	Relativer Anteil in %	DWS Management GmbH in Tsd €	DWS-Konzern in Tsd €	Gesamt in Tsd €	Relativer Anteil in %	DWS Management GmbH in Tsd €	DWS-Konzern in Tsd €	Gesamt in Tsd €	Relativer Anteil in %
Variable Vergütungsbestandteile:										
Barvergütung für 2023	60	1	0	0	0	0	0	0	0	0
DWS Equity Upfront Award	2.697	48	0	0	0	0	0	0	0	0
DWS Restricted Incentive Award	1.409	25	149	14	162	18	105	82	188	22
Elected Employee Investment Plan Award	215	4	0	0	0	0	0	0	0	0
DWS Restricted Equity Award	995	18	186	151	337	37	131	104	236	28
DWS Performance Share Unit Award (IPO)	280	5	164	247	411	45	164	247	411	49
Gesamtvergütung	5.655	100	499	411	910	100	401	433	834	100

¹ Die ausgewiesene variable Vergütung beinhaltet Zuflüsse aus Beendigungsleistungen.

	Nikolaus von Tippelskirch (Mitglied bis 9. Juni 2020)		Jonathan Eilbeck (Mitglied bis 30. November 2018)		DWS Management GmbH		Thorsten Michalik (Mitglied bis 30. November 2018)		Nicolas Moreau ¹ (Mitglied bis 25. Oktober 2018)	
	2024		2024		2024		2024		2024	
	Gesamt in Tsd €	Relativer Anteil in %	Gesamt in Tsd €	Relativer Anteil in %	DWS Management GmbH in Tsd €	DWS-Konzern in Tsd €	Gesamt in Tsd €	Relativer Anteil in %	Gesamt in Tsd €	Relativer Anteil in %
Variable Vergütungsbestandteile:										
Barvergütung für 2023	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DWS Equity Upfront Award	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DWS Restricted Incentive Award	83	45	38	39	15	30	45	39	2.190	94
Elected Employee Investment Plan Award	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DWS Restricted Equity Award	102	55	59	61	24	47	71	61	142	6
DWS Performance Share Unit Award (IPO)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gesamtvergütung	185	100	97	100	39	77	116	100	2.332	100

¹ Die obige Darstellung umfasst Zuflüsse im Hinblick auf die frühere Tätigkeit von Herrn Moreau als Mitglied der Geschäftsführung. Zuflüsse im Hinblick auf die frühere Tätigkeit von Herrn Moreau als Vorstandsmitglied der Deutsche Bank AG sind im Vergütungsbericht der Deutschen Bank veröffentlicht. Die ausgewiesene variable Vergütung beinhaltet Zuflüsse aus Beendigungsleistungen.

Pensionsleistungen

An frühere Mitglieder der Geschäftsführung wurden bisher keine Pensionsleistungen gezahlt.

Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

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

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

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

Vergütung der Ausschüsse

in €	Vorsitzender/ Vorsitzende	Mitglied
Prüfungs- und Risikoausschuss	40.000	20.000
Nominierungsausschuss	20.000	15.000
Vergütungs- und Mitarbeiterausschuss	20.000	15.000
Sonderausschuss ESG-Angelegenheiten	20.000	15.000

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

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

Die DWS KGaA erstattet den Aufsichtsratsmitgliedern ferner die durch die Ausübung ihres Amts entstehenden Auslagen und eine etwaige auf die Vergütung und den Auslagenersatz entfallende Umsatzsteuer. Außerdem werden für jedes Mitglied des Aufsichtsrats etwaige nach ausländischen Gesetzen für die Aufsichtsratsstätigkeit entstehende Arbeitgeberbeiträge für Sozialversicherungen bezahlt. Schließlich werden dem Aufsichtsratsvorsitzenden in angemessenem Umfang Reisekosten für durch seine Funktion veranlasste Repräsentationsaufgaben erstattet.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats werden in eine im Interesse der DWS KGaA von dieser in angemessener Höhe unterhaltene Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung mit Selbstbehalt einbezogen, soweit eine solche besteht. Für das Geschäftsjahr 2024 bestand eine durch den Deutsche-Bank-Konzern abgeschlossene Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung für die Mitglieder des Aufsichtsrats.

Die derzeitige Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder und das zugrunde liegende Vergütungssystem wurde in 2018 vor dem Börsengang der DWS KGaA mit Unterstützung eines unabhängigen externen Vergütungsberaters entwickelt. Die Vergütung berücksichtigt dabei die Aufgaben, die Anforderungen und den Zeitaufwand der Mitglieder des Aufsichtsrats. Sie reflektiert zudem, basierend auf einem horizontalen Peer-Group-Vergleich, die Vergütungsregelungen von Mitbewerbern und ausgewählten deutschen börsennotierten Unternehmen von vergleichbarer Größe, Marktkapitalisierung und Struktur und ist daher wettbewerbsfähig.

Der Aufsichtsrat beschäftigt sich mit der Angemessenheit der Vergütungshöhe und des Vergütungssystems in seiner jährlichen Selbstbeurteilung im Rahmen der Effizienzprüfung.

Zudem wird die Aufsichtsratsvergütung von Zeit zu Zeit mit Hilfe unabhängiger externer Experten auf Veranlassung des Aufsichtsrats oder der Geschäftsführung, welche die persönlich haftende Gesellschafterin vertritt, überprüft. Gestützt auf die Ergebnisse einer im ersten Quartal 2021 durchgeführten Überprüfung sahen die Geschäftsführung und der Aufsichtsrat keine Veranlassung für Anpassungen. Entsprechend wurde der Hauptversammlung am 9. Juni 2021 die Bestätigung der aktuellen Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder vorgeschlagen und mit 99,85% der gültigen Stimmen gebilligt.

Für den Fall, dass die Geschäftsführung und der Aufsichtsrat Anlass für Anpassungen sehen, werden sie der Hauptversammlung ein überarbeitetes Vergütungssystem sowie einen Vorschlag für die entsprechende Änderung der Satzung der DWS KGaA vorlegen. Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats, einschließlich des zugrunde liegenden Vergütungssystems, wird der Hauptversammlung in jedem Fall alle vier Jahre zur Billigung vorgelegt. Bei Vorliegen eines potenziellen Interessenkonflikts einzelner Geschäftsführer oder Aufsichtsratsmitglieder in Bezug auf das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat wird ein solcher Konflikt in Übereinstimmung mit den bestehenden Richtlinien und Verfahren behandelt.

Nach Auffassung der Geschäftsführung und des Aufsichtsrats ist die Ausgestaltung der Aufsichtsratsvergütung als reine Festvergütung ohne leistungsbezogene Elemente am besten geeignet, um die Unabhängigkeit des Aufsichtsrats und seine Beratungs- und Überwachungsfunktion sachgerecht zu reflektieren und zu fördern. Dem Aufsichtsrat wird damit ermöglicht, seine Entscheidungen objektiv und unabhängig von der Geschäftsführung

im Interesse der Gesellschaft zu treffen, ohne sich dabei an möglicherweise kurzfristigen Geschäftserfolgen zu orientieren, die in einer variablen Vergütung reflektiert sein könnten.

Die Aufsichtsratsvergütung bildet ein sinnvolles Gegengewicht zum strategisch ausgerichteten Vergütungssystem für die Geschäftsführer, das sowohl fixe als auch variable Bestandteile enthält. Damit trägt die Aufsichtsratsvergütung zur Implementierung einer nachhaltigen Unternehmensstrategie der DWS KGaA bei.

Durch die Angemessenheit der Aufsichtsratsvergütung ist sichergestellt, dass die Gesellschaft auch weiterhin in der Lage sein wird, hervorragend qualifizierte Kandidaten für

eine Mitgliedschaft im Aufsichtsrat zu gewinnen; auch hierdurch trägt die Aufsichtsratsvergütung nachhaltig zur Förderung der Geschäftsstrategie sowie zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft bei.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die jedem Aufsichtsratsmitglied gewährte und geschuldete Aufsichtsratsvergütung (ohne Umsatzsteuer) für das Geschäftsjahr 2024 gemäß § 162 AktG.

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

Aufsichtsratsvergütung

in €	Vergütung für das Geschäftsjahr 2024						Vergütung für das Geschäftsjahr 2023					
	Aufsichtsrat	Prüfungs- und Risikoausschuss	Vergütungs- und Mitarbeiter- ausschuss	Nominierungs- ausschuss	Sonderausschuss ESG-Angelegenheiten	Insgesamt	Aufsichtsrat	Prüfungs- und Risikoausschuss	Vergütungs- kontrollausschuss	Nominierungs- ausschuss	Sonderausschuss ESG-Angelegenheiten	Insgesamt
Oliver Behrens ¹	99.167	–	–	11.667	11.667	122.500	–	–	–	–	–	–
Ute Wolf	127.500	40.000	–	–	15.000	182.500	127.500	40.000	–	–	15.000	182.500
Stephan Accorsini	85.000	20.000	–	–	–	105.000	85.000	20.000	–	–	–	105.000
Prof. Dr. Christina E. Bannier ²	85.000	–	15.000	–	–	100.000	49.583	–	8.750	–	–	58.333
Aldo Cardoso	85.000	20.000	15.000	–	–	120.000	85.000	20.000	15.000	–	–	120.000
Christine Metzler ³	85.000	–	–	–	–	85.000	42.500	–	–	–	–	42.500
Angela Meurer	85.000	–	–	15.000	–	100.000	85.000	–	–	7.500	–	92.500
Richard I. Morris, Jr.	85.000	20.000	–	15.000	15.000	135.000	85.000	20.000	–	15.000	15.000	135.000
Karl von Rohr ^{4,5}	120.417	–	–	8.333	17.083	145.833	28.333	–	–	3.333	3.333	35.000
Erwin Stengele	85.000	–	15.000	–	15.000	115.000	85.000	–	15.000	–	7.500	107.500
Margret Suckale	85.000	–	20.000	15.000	–	120.000	85.000	–	20.000	15.000	–	120.000
Kazuhide Toda ^{2,6}	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Im Geschäftsjahr 2024 ausgeschiedene Mitglieder des Aufsichtsrats:												
Bernd Leukert ^{4,7}	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Vor dem Geschäftsjahr 2024 ausgeschiedene Mitglieder des Aufsichtsrats:												
Annabelle Bexiga ⁸	–	–	–	–	–	–	42.500	–	7.500	–	–	50.000
Minoru Kimura ^{6,8}	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Said Zanjani ⁹	–	–	–	–	–	–	42.500	–	–	7.500	7.500	57.500

¹ Mitglied seit 6. Juni 2024.

² Mitglied seit 15. Juni 2023.

³ Mitglied seit 21. Juni 2023.

⁴ Aktionärsvertreter im Aufsichtsrat, die dem Deutsche-Bank-Konzern angehören, haben im Einklang mit den Richtlinien und Verfahren des Deutsche-Bank-Konzerns auf ihre Aufsichtsratsvergütung verzichtet.

⁵ Mitglied des Vorstands der Deutsche Bank AG und Mitarbeiter des Deutsche-Bank-Konzerns bis 31. Oktober 2023.

⁶ Unabhängige Aktionärsvertreter verzichteten im Einklang mit den für sie geltenden Richtlinien und Verfahren auf ihre Aufsichtsratsvergütung.

⁷ Mitglied bis 6. Juni 2024.

⁸ Mitglied bis 15. Juni 2023.

⁹ Mitglied bis 21. Juni 2023.

Vergütung der Mitglieder des Gemeinsamen Ausschusses

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

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

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

Den Mitgliedern des Gemeinsamen Ausschusses werden ferner die durch die Ausübung ihres Amtes entstehenden Auslagen und eine etwaige auf die Vergütung und den Auslagenersatz entfallende Umsatzsteuer durch das Unternehmen erstattet. Außerdem werden für jedes Mitglied des Gemeinsamen Ausschusses etwaige nach ausländischen Gesetzen für die Ausschusstätigkeit entstehende Arbeitgeberbeiträge für Sozialversicherungen bezahlt. Schließlich werden dem Vorsitzenden des Gemeinsamen Ausschusses in angemessenem Umfang Reisekosten für durch seine Funktion veranlasste Repräsentationsaufgaben erstattet.

Die Mitglieder des Gemeinsamen Ausschusses werden in eine im Interesse der DWS KGaA von dieser in angemessener Höhe unterhaltene Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung mit Selbstbehalt einbezogen, soweit eine solche besteht. Für das Geschäftsjahr 2023 bestand eine durch den Deutsche-Bank-Konzern abgeschlossene Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung für die Mitglieder des Gemeinsamen Ausschusses.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die jedem Mitglied des Gemeinsamen Ausschusses gewährte und geschuldete Vergütung (ohne Umsatzsteuer) für das Geschäftsjahr 2024.

Vergütung der Mitglieder des Gemeinsamen Ausschusses

in €	Vergütung für das Geschäftsjahr 2024	Vergütung für das Geschäftsjahr 2023
James von Moltke ¹	–	–
Oliver Behrens ²	6.667	–
Minoru Kimura ^{3, 4}	–	–
Karl von Rohr ^{1, 5}	–	–
Volker Steuer ^{1, 6}	–	–
Kazuhide Toda ^{4, 7}	–	–
Ute Wolf	20.000	20.000

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

² Mitglied seit 28. August 2024.

³ Mitglied bis 15. Juni 2023.

⁴ Von den Aktionärsvertretern im Aufsichtsrat aus ihrer Mitte entsendete Mitglieder des Gemeinsamen Ausschusses verzichteten im Einklang mit den für sie geltenden Richtlinien und Verfahren auf ihre Vergütung.

⁵ Mitglied bis 31. Oktober 2023.

⁶ Mitglied seit 1. November 2023.

⁷ Mitglied seit 22. Juni 2023.

Vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung

Die vergleichende Darstellung zeigt die jährliche Veränderung der Vergütung der Mitglieder der Geschäftsführung und des Aufsichtsrats, der Ertragsentwicklung der DWS KGaA und des Konzerns sowie der durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis. Die Angaben gemäß § 162 Absatz 1 Satz 2 Nummer 2 AktG werden in den folgenden Jahren sukzessive um die Veränderung eines Geschäftsjahres gegenüber dem Vorjahr erweitert, bis ein Betrachtungszeitraum von fünf Jahren erreicht ist. Ab dem Geschäftsjahr 2025 werden dann jeweils die jährlichen Veränderungen für die letzten fünf Jahre gezeigt.

Die Angaben zur Vergütung der aktiven und früheren Mitglieder der Geschäftsführung und des Aufsichtsrats entsprechen der gemäß § 162 Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 AktG gewährten und geschuldeten Vergütung (Zufluss). Die Einzelheiten der den Mitgliedern im Berichtsjahr gewährten und geschuldeten Vergütungsbestandteile sind in den Tabellen des Vergütungsberichts für die Mitglieder der Geschäftsführung dargestellt.

Für die Darstellung der Ertragsentwicklung ist nach gesetzlichen Vorgaben auf die rechtlich selbständige, börsennotierte Gesellschaft abzustellen. Entsprechend wird als Ertrag im Sinne von § 162 Absatz 1 Satz 2 Nummer 2 AktG der Jahresüberschuss/Jahresfehlbetrag der DWS KGaA gezeigt. Da sich die Vergütung der Mitglieder der Geschäftsführung nach Konzerngrößen bemisst, werden für die Ertragsentwicklung außerdem das Ergebnis nach Steuern sowie die bereinigte Aufwand-Ertrag-Relation und das Nettomittelaufkommen (ab 2023 ohne Geldmarkt) des Konzerns dargestellt. Letztere fließen als wichtige

Erfolgskennzahlen für den Konzern mit einem Anteil von insgesamt 35% in die Leistungsbemessung der variablen Vergütung der Mitglieder der Geschäftsführung ein. Für die Vergleichsgruppe der Arbeitnehmer wurden aufgrund der internationalen Ausrichtung des Konzerns alle Arbeitnehmer des Konzerns weltweit berücksichtigt.

in Tsd € (sofern nicht anders angegeben)	2024	2023	2022	2021	2020	Veränderung 2024 gegenüber 2023 in %	Veränderung 2023 gegenüber 2022 in %	Veränderung 2022 gegenüber 2021 in %	Veränderung 2021 gegenüber 2020 in %
1. Ertragsentwicklung der Gesellschaft									
Jahresüberschuss/Jahresfehlbetrag (-) DWS KGaA (in Mio €)	599	541	412	532	388	11	31	-23	37
Ergebnis nach Steuern DWS-Konzern (in Mio €)	652	553	595	782	558	18	-7	-24	40
Bereinigte Aufwand-Ertrag-Relation DWS-Konzern (in %)	62,3	64,0	60,6	58,1	64,5	-1,6 PP	3,4 PP	2,5 PP	-6,4 PP
Nettomittelaufkommen DWS-Konzern (in Mrd €)	26	28	-20	48	30	N/A	N/A	N/A	N/A
Nettomittelaufkommen (ohne Geldmarkt) DWS-Konzern (in Mrd €)	24	23	-14	42	11	N/A	N/A	N/A	N/A
2. Durchschnittliche Vergütung von Arbeitnehmern									
Weltweit auf Vollzeitbasis ¹	157	155	190	193	179	1	-19	-2	8
3. Vergütung der Mitglieder der Geschäftsführung									
Gegenwärtige Mitglieder der Geschäftsführung:									
Dr. Stefan Hoops (Mitglied seit 10. Juni 2022)	3.846	3.198	1.564	-	-	20	104	N/A	N/A
Manfred Bauer (Mitglied seit 1. Juli 2020)	1.655	1.558	1.495	1.004	478	6	4	49	110
Dirk Görgen	3.241	3.261	2.078	1.540	1.215	-1	57	35	27
Dr. Markus Kobler (Mitglied seit 1. November 2023)	1.324	173	-	-	-	N/A	N/A	N/A	N/A
Dr. Karen Kuder (Mitglied seit 1. November 2022)	1.087	970	159	-	-	12	N/A	N/A	N/A
Rafael Otero (Mitglied seit 1. Oktober 2024)	238	-	-	-	-	N/A	N/A	N/A	N/A
Ehemalige Mitglieder der Geschäftsführung:									
Angela Maragkopoulou (Mitglied von 1. Januar 2023 bis 31. Dezember 2023)	606	951	-	-	-	-36	N/A	N/A	N/A
Claire Peel (Mitglied bis 30. September 2023)	741	1.938	1.841	1.677	1.492	-62	5	10	12
Mark Cullen (Mitglied bis 31. Dezember 2022)	2.099	2.053	2.610	2.152	1.741	2	-21	21	24
Stefan Kreuzkamp (Mitglied bis 31. Dezember 2022)	2.273	4.386	2.721	2.217	2.101	-48	61	23	6
Dr. Asoka Wöhrmann (Mitglied bis 9. Juni 2022)	5.655	5.219	5.890	3.976	3.041	8	-11	48	31
Pierre Cherki (Mitglied bis 9. Juni 2020)	910	908	618	1.005	3.388	-	47	-39	-70
Robert Kendall (Mitglied bis 9. Juni 2020)	834	722	420	704	2.670	16	72	-40	-74
Nikolaus von Tippelskirch (Mitglied bis 9. Juni 2020)	185	505	244	288	1.453	-63	108	-15	-80
Jonathan Eilbeck (Mitglied bis 30. November 2018)	97	86	90	91	230	12	-4	-1	-60
Thorsten Michalik (Mitglied bis 30. November 2018)	116	104	108	110	276	12	-4	-2	-60
Nicolas Moreau (Mitglied bis 25. Oktober 2018)	2.332	207	216	220	1.747	N/A	-4	-2	-87

in Tsd € (sofern nicht anders angegeben)	2024	2023	2022	2021	2020	Veränderung 2024 gegenüber 2023 in %	Veränderung 2023 gegenüber 2022 in %	Veränderung 2022 gegenüber 2021 in %	Veränderung 2021 gegenüber 2020 in %
4. Aufsichtsratsvergütung									
Gegenwärtige Mitglieder des Aufsichtsrats:									
Oliver Behrens (Mitglied seit 6. Juni 2024)	123	–	–	–	–	N/A	N/A	N/A	N/A
Ute Wolf	183	183	183	168	168	0	0	9	0
Stephan Accorsini	105	105	105	105	105	0	0	0	0
Prof. Dr. Christina E. Bannier (Mitglied seit 15. Juni 2023)	100	58	–	–	–	71	N/A	N/A	N/A
Aldo Cardoso	120	120	120	120	120	0	0	0	0
Christine Metzler (Mitglied seit 21. Juni 2023)	85	43	–	–	–	100	N/A	N/A	N/A
Angela Meurer	100	93	85	85	85	8	9	0	0
Richard I. Morris, Jr.	135	135	135	120	120	0	0	13	0
Karl von Rohr ^{2,3}	146	35	–	–	–	N/A	N/A	N/A	N/A
Erwin Stengele	115	108	100	100	100	7	8	0	0
Margret Suckale	120	120	120	120	120	0	0	0	0
Kazuhide Toda (Mitglied seit 15. Juni 2023) ⁴	–	–	–	–	–	N/A	N/A	N/A	N/A
Im Geschäftsjahr 2024 ausgeschiedene Mitglieder des Aufsichtsrats:									
Bernd Leukert (Mitglied von 21. Juli 2020 bis 6. Juni 2024) ²	–	–	–	–	–	N/A	N/A	N/A	N/A
Vor dem Geschäftsjahr 2024 ausgeschiedene Mitglieder des Aufsichtsrats:									
Annabelle Bexiga (Mitglied bis 15. Juni 2023)	–	50	100	100	100	N/A	-50	0	0
Minoru Kimura (Mitglied von 10. August 2020 bis 15. Juni 2023) ⁴	–	–	–	–	–	N/A	N/A	N/A	N/A
Said Zanjani (Mitglied bis 21. Juni 2023)	–	58	115	100	100	N/A	-50	15	0
Hiroshi Ozeki (Mitglied bis 10. April 2020) ⁴	–	–	–	–	–	N/A	N/A	N/A	N/A

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

² Aktionärsvertreter im Aufsichtsrat, die dem Deutsche-Bank-Konzern angehören, haben im Einklang mit den Richtlinien und Verfahren des Deutsche-Bank-Konzerns auf ihre Aufsichtsratsvergütung verzichtet.

³ Mitglied des Vorstands der Deutsche Bank AG und Mitarbeiter des Deutsche-Bank-Konzerns bis 31. Oktober 2023.

⁴ Unabhängige Aktionärsvertreter verzichteten im Einklang mit den für sie geltenden Richtlinien und Verfahren auf ihre Aufsichtsratsvergütung.

Vermerk des unabhängigen Abschlussprüfers

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

Vermerk über die Prüfung des Vergütungsberichts

Wir haben den beigefügten, zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der DWS Group GmbH & Co. KGaA, Frankfurt am Main, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2024 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft. Die mit „ungeprüft“ gekennzeichneten, über § 162 AktG hinausgehenden Angaben des Vergütungsberichts haben wir nicht inhaltlich geprüft.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

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

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

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

Eine Prüfung umfasst die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Wertansätze einschließlich der dazugehörigen Angaben zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers. Dies schließt die Beurteilung der Risiken wesentlicher – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – falscher Angaben im Vergütungsbericht einschließlich der dazugehörigen Angaben ein. Bei der Beurteilung dieser Risiken berücksichtigt der

Wirtschaftsprüfer das interne Kontrollsystem, das relevant ist für die Aufstellung des Vergütungsberichts einschließlich der dazugehörigen Angaben. Ziel hierbei ist es, Prüfungshandlungen zu planen und durchzuführen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit des internen Kontrollsystems des Unternehmens abzugeben.

Eine Prüfung umfasst auch die Beurteilung der angewandten Rechnungslegungsmethoden, der Vertretbarkeit der von den gesetzlichen Vertretern und dem Aufsichtsrat ermittelten geschätzten Werte in der Rechnungslegung sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben.

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

Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse entspricht der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2024 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG. Unser Prüfungsurteil zum Vergütungsbericht erstreckt sich nicht auf den Inhalt der oben genannten mit „ungeprüft“ gekennzeichneten, über § 162 AktG hinausgehenden Angaben des Vergütungsberichts.

Sonstiger Sachverhalt – Formelle Prüfung des Vergütungsberichts

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

Hinweis zur Haftungsbeschränkung

Dem Auftrag, in dessen Erfüllung wir vorstehend benannte Leistungen für die DWS Group GmbH & Co. KGaA erbracht haben, lagen die Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüferinnen, Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften in der Fassung vom 1. Januar 2024 zugrunde. Durch Kenntnisnahme und Nutzung der in diesem Prüfungsvermerk enthaltenen Informationen bestätigt jeder Empfänger, die dort getroffenen Regelungen (einschließlich der Haftungsbeschränkung auf EUR 4 Mio für Fahrlässigkeit in Ziffer 9 der AAB) zur Kenntnis genommen zu haben, und erkennt deren Geltung im Verhältnis zu uns an.

Frankfurt am Main, den 7. März 2025

KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Fox
Wirtschaftsprüfer

Adilova
Wirtschaftsprüferin

Vergütung der Mitarbeitenden (ungeprüft)

IFR Artikel 51

Die Inhalte des Vergütungsberichts für die Mitarbeitenden für das Jahr 2024 entsprechen den Anforderungen zur qualitativen und quantitativen Offenlegung der Vergütung gemäß Artikel 51 der Verordnung (EU) 2019/2033 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. November 2019 über die Aufsichtsanforderungen an Wertpapierfirmen und zur Änderung der Verordnungen (EU) Nr. 1093/2010, (EU) Nr. 575/2013, (EU) Nr. 600/2014 und (EU) Nr. 806/2014 (IFR).

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

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

Aufsichtsrechtliches Umfeld

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

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

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

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

Identifizierung von Material Risk Takern (MRTs)

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

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

Vergütungs-Governance

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

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

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

Im Jahr 2024 setzte sich das DWS Compensation Committee aus dem Vorsitzenden der Geschäftsführung, dem Chief Financial Officer, dem Chief Administrative Officer, dem Leiter der Product Division und dem Global Head of Human Resources zusammen. Der Head of Reward ist ein nicht stimmberechtigtes Mitglied. Kontrollfunktionen wie Compliance, Anti-Financial Crime und Risk Management werden durch den CFO und den CAO im Gremium vertreten und sind im Hinblick auf ihre jeweiligen Aufgaben und Funktionen bei der Ausgestaltung und Umsetzung der Vergütungssysteme des Konzerns angemessen einbezogen. Damit soll einerseits sichergestellt werden, dass es durch die Vergütungssysteme nicht zu Interessenkonflikten kommt, und andererseits die Auswirkungen auf das Risikoprofil des Konzerns überprüft werden.

Vergütungsgrundsätze

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

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

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

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

Die DWS-Komponente basiert auf einem der übergreifenden Ziele des Vergütungsrahmenwerks – die Verknüpfung zwischen variabler Vergütung und den Konzernergebnissen. Für die Bewertung unserer jährlichen Fortschritte bei der Umsetzung der strategischen Ziele werden drei Erfolgskennzahlen zur Ermittlung der DWS-Komponente für 2024 genutzt: Bereinigte Aufwand-Ertrag-Relation, langfristiges Nettomittelaufkommen und ESG-Kennzahlen.

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

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

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

Festlegung der leistungsabhängigen variablen Vergütung

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

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

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

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

Struktur der variablen Vergütung

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

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

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

fortgesetzte Beschäftigung innerhalb des Deutsche-Bank-Konzerns und Verfalls-/Rückforderungsbestimmungen geknüpft, die eine angemessene Ex-post-Risikoanpassung gewährleisten.

Vergütungsentscheidungen für 2024

2024 war das Jahr, in dem das Unternehmen die Grundlage für ein starkes und diszipliniertes Wachstum in der zweiten Hälfte des 2020er-Jahrzehnts gelegt hat. Nach der Trendwende beim Nettomittelaufkommen im Jahr 2023 hat die DWS ihre langfristigen Nettomittelzuflüsse im Jahr 2024 verdoppelt und damit ihre Stärke unter Beweis gestellt, organisch zu wachsen.

Das positive Marktumfeld gekoppelt mit starken Nettomittelzuflüssen führte im Jahr 2024 zu einem höheren durchschnittlichen verwalteten Vermögen (AuM) und gestiegenen Erträgen.

Vor diesem Hintergrund hat das DWS Compensation Committee die Tragfähigkeit der variablen Vergütung für das Jahr 2024 kontrolliert und festgestellt, dass die Kapital- und Liquiditätsausstattung des Konzerns über den regulatorisch vorgeschriebenen Mindestanforderungen und dem internen Schwellenwert für die Risikotoleranz liegt.

Als Teil der im März 2025 für das Geschäftsjahr 2024 gewährten variablen Vergütung wird die DWS-Komponente auf Basis der Bewertung der festgelegten Leistungskennzahlen gewährt. Die Geschäftsführung hat für 2024 eine Auszahlungsquote der DWS-Komponente von 90,0% festgelegt.

Offenlegung der Vergütungen für Material Risk Takers

50 Personen wurden als MRTs nach IFD für das Geschäftsjahr 2024 identifiziert. Die Vergütungselemente für IFD MRTs sind in den nachstehenden Tabellen gemäß Artikel 51 IFR detailliert aufgeführt.

Vergütung für 2024

in Tsd € (sofern nicht anders angegeben)	Aufsichtsrat	Geschäftsführung	Übrige Material Risk Takers	Material Risk Takers insgesamt
Anzahl MRTs ¹	13	6	28	47
Fixe Vergütungsbestandteile:				
Barvergütung	1.331	6.814	10.952	19.097
In Aktien oder äquivalenten Kapitalanteilen	–	0	0	0
In aktienbasierten Instrumenten oder äquivalenten (Nicht-Bar-) Instrumenten	–	0	0	0
Andere Arten von Instrumenten gemäß Artikel 32 Absatz 1 (j) (iii) IFD	–	0	0	0
(Nicht-Bar-) Instrumente, welche die Instrumente des verwalteten Portfolios widerspiegeln	–	0	0	0
Alternativ zugelassene Vereinbarungen	–	0	0	0
In anderen Formen	–	567	1.321	1.888
Fixvergütung insgesamt	1.331	7.381	12.273	20.985
Variable Vergütungsbestandteile:				
Barvergütung	–	3.015	5.831	8.845
davon: aufgeschoben gewährt	–	2.015	1.893	3.909
In Aktien oder äquivalenten Kapitalanteilen	–	0	0	0
davon: aufgeschoben gewährt	–	0	0	0
In aktienbasierten Instrumenten oder äquivalenten (Nicht-Bar-) Instrumenten	–	3.656	5.183	8.839
davon: aufgeschoben gewährt	–	2.656	2.608	5.264
Andere Arten von Instrumenten gemäß Artikel 32 Absatz 1 (j) (iii) IFD	–	0	0	0
davon: aufgeschoben gewährt	–	0	0	0
(Nicht-Bar-) Instrumente, welche die Instrumente des verwalteten Portfolios widerspiegeln	–	641	714	1.355
davon: aufgeschoben gewährt	–	641	714	1.355
Alternativ zugelassene Vereinbarungen	–	0	0	0
davon: aufgeschoben gewährt	–	0	0	0
In anderen Formen	–	0	0	0
davon: aufgeschoben gewährt	–	0	0	0
Variable Vergütungsbestandteile insgesamt²	–	7.311	11.728	19.039
Vergütung insgesamt	1.331	14.692	24.001	40.024

¹ Nur Begünstigte (Anzahl der Personen für Aufsichtsrat und Geschäftsführung; in Vollzeitkräfte umgerechnet für übrige, deshalb entspricht die Summe nicht der Anzahl der identifizierten IFD-MRTs von 50).

² Die variable Vergütung umfasst die leistungsbezogene variable Jahresendvergütung der DWS für 2024, sonstige variable Vergütung und Abfindungen. Sie enthält auch den Mitgliedern der Geschäftsführung gewährte Zusatzleistungen, die als variable Vergütung zu klassifizieren sind. Die Tabelle zeigt keine Ausgleichszahlungen an neu eingestellte Mitarbeitenden für entgangene Ansprüche gegenüber früheren Arbeitgebern (Buyouts).

Garantierte variable Vergütung und Abfindungen – Material Risk Takers

in Tsd € (sofern nicht anders angegeben)	Aufsichtsrat	Geschäftsführung	Übrige Material Risk Takers	Material Risk Takers insgesamt
Garantierte variable Vergütung	–	0	0	0
Anzahl der Begünstigten ¹	–	0	0	0
Vor dem Berichtsjahr gewährte Abfindungen, die im Berichtsjahr ausgezahlt wurden	–	0	0	0
Während des Berichtsjahres gewährte Abfindungen	–	0	1.362	1.362
davon: aufgeschobene Abfindungszahlungen	–	0	0	0
Anzahl der Begünstigten ¹	–	0	3	3
Im Berichtsjahr ausgezahlt Abfindungen	–	0	1.362	1.362
Höchste Einzelabfindung	–	0	978	978

¹ Nur Begünstigte (Anzahl der Personen für alle Kategorien).

Aufgeschobene Vergütung – Material Risk Takers

in Tsd €	Vor dem Berichtsjahr aufgeschoben gewährten Vergütung			Im Berichtsjahr leistungsbezogenen Adjustierungen aufgeschobener Vergütung,		Aufgeschobenen Vergütung die im Berichtsjahr erdient und ausgezahlt wurde
	Im Berichtsjahr erdient	In folgenden Berichtsjahren zu erdienen	Insgesamt	Die im Berichtsjahr erdient wurde	Die in folgenden Berichtsjahren erdient werden	
Aufsichtsrat:						
Barvergütung	-	-	-	-	-	-
Aktien oder äquivalente Kapitalanteile	-	-	-	-	-	-
Aktienbasierte Instrumente oder äquivalente (Nicht-Bar-) Instrumente	-	-	-	-	-	-
Andere Arten von Instrumenten gemäß Artikel 32 Absatz 1 (j) (iii) IFD	-	-	-	-	-	-
(Nicht-Bar-) Instrumente, welche die Instrumente des verwalteten Portfolios widerspiegeln	-	-	-	-	-	-
Alternativ zugelassene Vereinbarungen	-	-	-	-	-	-
Andere Formen der Vergütung	-	-	-	-	-	-
Aufsichtsrat insgesamt	-	-	-	-	-	-
Geschäftsführung:						
Barvergütung	2.012	6.116	8.129	0	0	1.932
Aktien oder äquivalente Kapitalanteile	1.562	3.399	4.961	0	0	1.562
Aktienbasierte Instrumente oder äquivalente (Nicht-Bar-) Instrumente	1.058	5.185	6.243	0	0	1.058
Andere Arten von Instrumenten gemäß Artikel 32 Absatz 1 (j) (iii) IFD	0	0	0	0	0	0
(Nicht-Bar-) Instrumente, welche die Instrumente des verwalteten Portfolios widerspiegeln	144	2.342	2.485	0	0	144
Alternativ zugelassene Vereinbarungen	0	0	0	0	0	0
Andere Formen der Vergütung	0	0	0	0	0	0
Geschäftsführung insgesamt	4.776	17.043	21.818	0	0	4.696
Übrige Material Risk Takers:						
Barvergütung	2.355	5.308	7.664	0	0	2.355
Aktien oder äquivalente Kapitalanteile	72	132	203	0	0	151
Aktienbasierte Instrumente oder äquivalente (Nicht-Bar-) Instrumente	2.891	5.346	8.238	0	0	2.891
Andere Arten von Instrumenten gemäß Artikel 32 Absatz 1 (j) (iii) IFD	0	0	0	0	0	0
(Nicht-Bar-) Instrumente, welche die Instrumente des verwalteten Portfolios widerspiegeln	494	1.001	1.496	0	0	494
Alternativ zugelassene Vereinbarungen	0	0	0	0	0	0
Andere Formen der Vergütung	0	0	0	0	0	0
Übrige Material Risk Takers insgesamt	5.813	11.788	17.600	0	0	5.892
Insgesamt	10.588	28.830	39.419	0	0	10.588

Impressum

DWS Group GmbH & Co. KGaA

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

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

Veröffentlichung
Veröffentlicht am 13. März 2025

Hinweis in Bezug auf zukunftsgerichtete Aussagen

Dieser Bericht enthält zukunftsgerichtete Aussagen.

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

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

