

Vergütungsbericht

Vergütung der Geschäftsführung	<u>172</u>
Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats	<u>195</u>
Vergütung der Mitglieder des Gemeinsamen Ausschusses	<u>197</u>
Vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung	<u>197</u>
Vermerk des unabhängigen Abschlussprüfers	<u>199</u>
Vergütung der Mitarbeiter	<u>200</u>

Vergütungsbericht

GRI 102-36; 102-37; 102-38; 102-39

Der Vergütungsbericht 2022 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 2022 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 2022 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 die Aufgabe der Führung der Geschäfte erfüllen.

Rechtsformbedingt ist die Gesellschafterversammlung für die Ausgestaltung des Vergütungssystems für die Mitglieder der Geschäftsführung sowie die konkrete Festlegung der Struktur verantwortlich. Ferner bestimmt sie 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 besteht aus zwei von der Gesellschafterversammlung bestellten Mitgliedern (derzeit zwei Mitglieder des Konzernvorstands der Deutschen Bank) und zwei von den Aktionärsvertretern im Aufsichtsrat aus ihrer Mitte entsandten Mitgliedern.

Die Gesellschafterversammlung kann bei Bedarf Änderungen am Vergütungssystem beschließen. Im Falle wesentlicher Änderungen, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das System der Hauptversammlung der DWS KGaA zur Billigung vorgelegt.

Aufgrund regulatorischer Anforderungen haben derzeit die drei Mitglieder der Geschäftsführung mit Zuständigkeit für die Divisionen Investment, Coverage und Produkt neben ihrem Anstellungsvertrag mit der DWS Management GmbH jeweils einen weiteren Anstellungsvertrag mit einer Tochtergesellschaft innerhalb des Konzerns, der DWS Investment GmbH. 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 der im Konzernabschluss konsolidierten Tochtergesellschaft DWS Investment GmbH festgesetzte Vergütung. Das der Vergütung aus der Tochtergesellschaft zugrundeliegende Vergütungssystem wird aus Gründen der Transparenz im Abschnitt

„Vergütung der Geschäftsführung – Anwendung des Vergütungssystems im Geschäftsjahr 2022“ 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.
Nachhaltigkeit als Kern des Handelns	Verantwortliches und nachhaltiges Handeln haben oberste strategische Priorität. Deshalb sind die Leistungsparameter des Vergütungssystems eng mit der ESG-Nachhaltigkeitsstrategie der DWS verknüpft.
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 2022

Billigung des Vergütungsberichts für das vorangegangene Geschäftsjahr durch die Hauptversammlung 2022

Der nach den Anforderungen des § 162 AktG erstellte Vergütungsbericht über die im Geschäftsjahr 2021 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 9. Juni 2022 mit einer Mehrheit von 97,61% gemäß § 120a Absatz 4 AktG gebilligt. Das Format des Berichts wird deshalb auch für den vorliegenden Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022 grundsätzlich beibehalten. Der Abschnitt „Vergütung der Geschäftsführung – Anwendung des Vergütungssystems im Geschäftsjahr 2022 – Long-Term Award“ wurde mit dem Ziel einer besseren Nachvollziehbarkeit und größeren Transparenz in der Darstellung überarbeitet.

Zusammensetzung der Geschäftsführung

Im Geschäftsjahr 2022 kam es zu den folgenden personellen Veränderungen: Dr. Asoka Wöhrmann hat sein Amt als Vorsitzender der Geschäftsführung mit Wirkung zum Ablauf der Hauptversammlung am 9. Juni 2022 niedergelegt. Dr. Stefan Hoops wurde mit Wirkung ab dem 10. Juni 2022 für die Dauer von drei Jahren zum Vorsitzenden der Geschäftsführung bestellt. Zum 1. November 2022 wurde Dr. Karen Kuder für die Dauer von drei Jahren zum Mitglied der Geschäftsführung und Chief Administrative Officer bestellt. Die neue CAO Division umfasst die Rechtsabteilung, AFC and Compliance sowie alle Kontrollfunktionen, die bisher in der COO Division angesiedelt waren. Mark Cullen hat sein Amt als Mitglied der Geschäftsführung und Chief Operating Officer mit Wirkung zum Ablauf des 31. Dezember 2022 niedergelegt. Angela Maragkopoulou wurde zum 1. Januar 2023 neue COO und Mitglied der Geschäftsführung. Die neue COO Division beinhaltet Technologie und Operations, Data und Business Services. Stefan Kreuzkamp hat sein Amt als Mitglied der Geschäftsführung und Chief Investment Officer sowie Leiter der Investment Division mit Wirkung zum Ablauf des 31. Dezember 2022 niedergelegt. Die Leitung der Investment Division übernahm mit Wirkung zum 1. Januar 2023 Dr. Stefan Hoops. Die Geschäftsführung bestand im Geschäftsjahr 2022 somit von Januar bis Oktober aus sechs Mitgliedern und von November bis Dezember vorübergehend aus 7 Mitgliedern. Seit dem 1. Januar 2023 besteht sie wieder aus sechs Mitgliedern. Bis Oktober gehörte eine Frau der Geschäftsführung an, seit November waren dies zwei. Seit 1. Januar 2023 gehören nun drei Frauen der Geschäftsführung an, was 50% der Mitglieder der Geschäftsführung entspricht. Das Mandat von Manfred Bauer wurde für weitere drei Jahre ab dem 1. Juli 2023 bis zum 30. Juni 2026 verlängert.

Vergütungsentscheidungen im Jahr 2022

Für die beiden im Jahr 2022 neu bestellten Mitglieder der Geschäftsführung Dr. Stefan Hoops und Dr. Karen Kuder hat die Gesellschafterversammlung im Einklang mit dem Vergütungssystem jeweils eine Ziel-Gesamtvergütung festgesetzt. In die Betrachtung wurden dabei sowohl das Marktumfeld unter Berücksichtigung vergleichbarer Unternehmen (Peer Groups) als auch der Umfang der Verantwortungsbereiche einbezogen. Zudem fanden aufgrund des Wechsels beider neuer Mitglieder der Geschäftsführung von der Deutsche Bank AG auch die bisherigen Vergütungskonditionen Berücksichtigung.

Zur Überprüfung der Angemessenheit der Gesamtvergütung der jeweiligen Rollen wurde ein externer und unabhängiger Vergütungsberater hinzugezogen. Auf Basis von Vergütungsmarktdaten internationaler Vermögensverwalter, die auch bei der regelmäßigen Überprüfung der Angemessenheit der Vergütung herangezogen werden, hat die Gesellschafterversammlung die Vergütungen wie folgt festgesetzt: Der Zielwert der Gesamtvergütung des Vorsitzenden der Geschäftsführung wurde auf 6.800.000 € pro Jahr festgesetzt. Dieser Betrag setzt sich aus dem Grundgehalt in Höhe von 2.800.000 € und einer variablen Zielvergütung in Höhe von 4.000.000 € pro Jahr zusammen. Der Zielwert der Gesamtvergütung für die neue Rolle der CAO beträgt 1.450.000 €. Diese Summe setzt sich aus dem Grundgehalt in Höhe von 950.000 € pro Jahr und einer variablen Zielvergütung in Höhe von 500.000 € zusammen.

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 ([Vergütungssystem für die Geschäftsführer der persönlich haftenden Gesellschafterin.pdf](#)).

Die Umsetzung des Vergütungssystems erfolgte im Rahmen der Geschäftsführer-Anstellungsverträge und galt für alle im Geschäftsjahr 2022 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 2022 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 1.250.000 € 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 Mitarbeiter der DWS 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 DWS-Konzerns auf Basis von drei Erfolgskennzahlen als wichtiger Gradmesser für den Erfolg sowie das Wachstum des Geschäfts bemessen wird: Bereinigte Aufwand-Ertrag-Relation, Nettomittelaufkommen (als prozentualer Anteil des verwalteten Vermögens (AuM)) und Profil im Bereich Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (Environmental, Social and Governance – ESG).

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 vier Erfolgskennzahlen als Bezugsgrößen für die **Deutsche-Bank-Gruppenkomponente** des Long-Term Award: Zwei

davon, die Harte Kernkapitalquote und Eigenkapitalrendite nach Steuern waren gegenüber dem Geschäftsjahr 2021 unverändert. Als neue Ziele kamen nach Überprüfung durch die Deutsche Bank die Aufwand-Ertrag-Relation sowie eine Kennzahl für den Umfang nachhaltiger Finanzierungen hinzu. 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 Zeitraum 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 – 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

Vergütungsbestandteile	Anteil an der Ziel-Gesamtvergütung (in %)	
	CFO, COO, CAO ¹ und Leiter der Product Division	CEO, Leiter der Investment- und Leiter der 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%

¹ Neue Funktion seit 1. November 2022.

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 2022 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 €					2022	2021
	Grundgehalt	Short-Term Award	Long-Term Award ²	Variable Vergütung	Gesamtvergütung	Gesamtvergütung
Vorsitzender der Geschäftsführung und Leiter der Executive Division³						
Zielwert	2.800.000	1.600.000	2.400.000	4.000.000	6.800.000	6.000.000
Maximalwert	2.800.000	2.400.000	3.600.000	6.000.000	8.800.000	7.800.000
Chief Financial Officer und Leiterin der CFO Division						
Zielwert	1.200.000	320.000	480.000	800.000	2.000.000	2.000.000
Maximalwert	1.200.000	480.000	720.000	1.200.000	2.400.000	2.400.000
Chief Operating Officer und Leiter der COO Division						
Zielwert	1.250.000	620.000	930.000	1.550.000	2.800.000	2.800.000
Maximalwert	1.250.000	930.000	1.395.000	2.325.000	3.575.000	3.575.000
Leiterin der Chief Administrative Officer Division⁴						
Zielwert	950.000	200.000	300.000	500.000	1.450.000	–
Maximalwert	950.000	300.000	450.000	750.000	1.700.000	–
Chief Investment Officer und Leiter der Investment Division⁵						
Zielwert	1.250.000	700.000	1.050.000	1.750.000	3.000.000	3.000.000
Maximalwert	1.250.000	1.050.000	1.575.000	2.625.000	3.875.000	3.875.000
Leiter der Client Coverage Division⁵						
Zielwert	1.200.000	480.000	720.000	1.200.000	2.400.000	2.400.000
Maximalwert	1.200.000	720.000	1.080.000	1.800.000	3.000.000	3.000.000
Leiter der Product Division⁵						
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

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 Für weitere Details zu den in 2022 neu festgesetzten Vergütungswerten für diese Funktion, verweisen wir auf den Abschnitt 'Vergütungsrelevante Ereignisse im Geschäftsjahr 2022'.⁴ Neue Funktion seit 1. November 2022. Für weitere Details zu den in 2022 neu festgesetzten Vergütungswerten, verweisen wir auf den Abschnitt 'Vergütungsrelevante Ereignisse im Geschäftsjahr 2022'.⁵ Die derzeitigen Funktionsinhaber haben 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.

Anwendung des Vergütungssystems im Geschäftsjahr 2022

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.

Der Aufsichtsrat der DWS KGaA hat zugesagt, Kosten in angemessener Höhe für die erforderliche anwaltliche Beratung und Unterstützung für Mitglieder der Geschäftsleitung in den aktuellen die DWS betreffenden Untersuchungen zu übernehmen. In denjenigen Fällen, in denen die Kostenübernahme einen geldwerten Vorteil im steuerlichen Sinne darstellt, hat der Aufsichtsrat der DWS KGaA zudem beschlossen, dass die Gesellschaft die mit dem geldwerten Vorteil verbundene Lohnsteuer wirtschaftlich übernehmen wird.

Erfolgsabhängige Komponente (variable Vergütung)

Die variable erfolgsabhängige Vergütung für das Geschäftsjahr 2022 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 2022 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 den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung Berücksichtigung, wie etwa nachhaltige Finanzierungen und 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, Managementgebührenmarge)	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. Revisonbewertung der Kontrollumgebung)	KPI 1	Ziel	10 %		Grün bis rot	80 %	8 %	
	KPI 2	Ziel						
	KPI n	Ziel						
IV. Kultur, Bindung & Führung (z. B. Geschlechterquote in Führungsfunktion)	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
--	--	------------------	---------------------------	----------

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%).

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 2022 zwischen 98% und 120%.

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 ESG-Strategie einzahlt. Die Ziele können neben strategischen Projekten und Initiativen auch operative Maßnahmen sein, wenn sie wesentliche Grundlagen für die Struktur und Organisation sowie die langfristige Entwicklung der DWS schaffen.

Für das Geschäftsjahr 2022 hat die Gesellschafterversammlung folgende individuelle Ziele für die Mitglieder der Geschäftsführung festgelegt und mit relevanten und konkreten Bewertungskriterien sowie einer Gewichtung verbunden:

Individuelle Zielvereinbarungen 2022

Mitglied der Geschäftsführung	Individuelle Ziele
Dr. Stefan Hoops ¹	<ul style="list-style-type: none"> – Übernahme der CEO-Rolle und Sicherstellung der Kontinuität in der Umsetzung der strategischen Unternehmensagenda – Nachhaltigkeit als Kernprinzip des Konzerns vorantreiben unter besonderer Berücksichtigung möglicher Reputationsrisiken – Ausarbeitung und Ausführung anorganischer Wachstumsoptionen für den Konzern
Manfred Bauer	<ul style="list-style-type: none"> – Umsetzung der MIFID II-Nachhaltigkeitsregeln im Einklang mit den regulatorischen Fristen – Realisierung eines profitablen Wachstums durch die vorrangige Umsetzung der Wachstumsinitiativen für 2022 – Bereitstellung der Produktpipeline 2022 im Einklang mit dem Rahmenwerk
Mark Cullen	<ul style="list-style-type: none"> – Umsetzung des Programms zur Etablierung einer eigenständigen Firmeninfrastruktur sowie eines auf das Asset Management bezogenen Regelrahmenwerks – Sicherstellung eines stringenten Kostenmanagements mit Schwerpunkt auf Aufwand-Ertrag-Relation – Entwicklung und Umsetzung eines Projektplans zur Erreichung des operativen Netto-Null-Ziels bis 2030
Dirk Görgen	<ul style="list-style-type: none"> – Steigerung des Kundenengagements in nachhaltigen Investitionen in allen Anlageklassen – Umsetzung des Transfers der DIP-Plattform in eine externe Partnerschaft – Weiterentwicklung der Kultur und des „mindset“ innerhalb der Client Coverage Division
Stefan Kreuzkamp	<ul style="list-style-type: none"> – Entwicklung eines Umsetzungsplans zur Erreichung des Netto-Null-Ziels der verwalteten Vermögenswerte – Etablierung einer neuen Organisationsstruktur in der Investment Division – Nachfolgeplanung für die DWS-Portfolios mit den höchsten Gebührenerträgen
Dr. Karen Kuder ²	<ul style="list-style-type: none"> – Übernahme der neuen Rolle der CAO – Klärung der gegen den Konzern erhobenen Greenwashing-Vorwürfe in Zusammenarbeit mit den Aufsichtsbehörden – Weitere Stärkung der Kontrollfunktionen und der Governance sowie der Unabhängigkeit des Konzerns
Claire Peel	<ul style="list-style-type: none"> – Sicherstellung eines strikten Risikomanagements und der Einhaltung regulatorischer Anforderungen, einschließlich der Einbettung von Nachhaltigkeitsansätzen in Risikomanagement- und Finance-Prozessen – Umsetzung einer eigenständigen Firmeninfrastruktur in der CFO Division in Partnerschaft mit der Deutschen Bank und Technologie – Repräsentation des Konzerns in (externen) Branchenverbänden

¹ Mitglied seit 10. Juni 2022.² Mitglied seit 1. November 2022.

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 (AFC), Audit, Compliance, Human Resources und Risk berücksichtigt.

Die Zielerreichungsgrade der individuellen Ziele betragen im Geschäftsjahr 2022 zwischen 95% und 135%.

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 (in €)	Gesamtziel- erreichungsgrad Short-Term Award (in %)	Gesamtwert Short-Term Award (in €)
Dr. Stefan Hoops ¹	893.333	127,5	1.139.000
Manfred Bauer ²	80.000	115,5	92.400
Mark Cullen	620.000	104,0	644.800
Dirk Görgen ²	192.000	117,5	225.600
Stefan Kreuzkamp ²	280.000	96,5	270.200
Dr. Karen Kuder ³	33.333	115,0	38.333
Claire Peel	320.000	115,5	369.600
Dr. Asoka Wöhrmann ⁴	1.440.000	100,0	1.440.000

¹ Mitglied seit 10. Juni 2022.² Die angegebenen Werte beziehen sich auf den Anstellungsvertrag mit der DWS Management GmbH (anteilige Arbeitszeit von 40%).³ Mitglied seit 1. November 2022.⁴ Mitglied bis 9. Juni 2022. Anstellungsvertrag endet am 31. Januar 2023, daher beziehen sich die Vergütungsangaben auf das gesamte Geschäftsjahr 2022. Die Festlegung des Zielerreichungsgrads Short-Term Award erfolgte im Rahmen der Aufhebungsvereinbarung.

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 2022 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:

Gesamtergebnis DWS-Gruppenkomponente 2022

Ziele	Mittelfristige Ziele / Ambitionen bis einschließlich zum 31. Dezember 2022	Gewichtung	Ergebnis	Zielerreichungsgrad	Gewichteter Erreichungsgrad
Bereinigte Aufwand-Ertrag-Relation	Bereinigte Aufwand-Ertrag-Relation von 60% mittelfristig bis 2024	50%	60,6%	95%	47,5%
Nettomittelaufkommen	Nettomittelaufkommen von >4% (in % des verwalteten Vermögens zum Jahresbeginn, mittelfristig im Durchschnitt) mittelfristig bis 2024	20%	-20 Mrd €	0%	0,0%
Profil im Bereich Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (ESG) ¹		30%		108%	32,4%
davon:					
Umwelt	ESG-spezifisches Nettomittelaufkommen ²				
	Wachstum der ESG-spezifischen Mittelzuflüsse auf dem gleichen oder aber auf einem höheren Niveau als unser Gesamtziel der Nettomittelzuflüsse von > 4% des verwalteten Vermögens	6%	1 Mrd €	20%	1,2%
	Nachhaltigkeitsrating (CDP)	6%	A-	140%	8,4%
	Emissionen durch Reisen (Flug und Bahn) ³	6%	-49%	150%	9,0%
	Reduzierung unserer durch Reisetätigkeiten entstehenden Emission um 25% bis 2022 gegenüber 2019				
Soziales	Freiwillige CSR-Minuten je Mitarbeiter	6%	84 Minuten	120%	7,2%
Unternehmensführung	Ethisches Verhalten, Integrität und Speak-Up-Kultur ⁴	6%	77%	110%	6,6%
	N/A				

¹ Zur Verbesserung der Nachvollziehbarkeit und Transparenz, wurde die Anzahl der gemeinsamen ESG-Ziele von sechs auf fünf reduziert durch Herausnahme des „Gesamtenergieverbrauchs“, der bisher mit einer Gewichtung von 1% berücksichtigt wurde. Die nun verbleibenden Ziele sind alle gleich gewichtet.

² Das ESG-spezifische Nettomittelaufkommen wird auf der Grundlage des ESG-Rahmenwerks abgeleitet, wobei die ESG-spezifischen Nettomittelzuflüsse nur ab dem Zeitpunkt berücksichtigt werden, ab dem die Produkte gemäß dieses Rahmenwerks als ESG eingestuft werden. Alle Produkte, die gemäß des Rahmenwerks nicht oder nicht mehr als ESG eingestuft werden, werden ab diesem Zeitpunkt nicht mehr berücksichtigt. Das Wachstum der ESG-Nettomittelzuflüsse wird in % des ESG verwalteten Vermögens zum Jahresbeginn im Durchschnitt berechnet.

³ Die Ermittlung der Emissionen aus Reisetätigkeiten mittels Bahn erfolgte anteilig an den Deutsche-Bank-Konzern-Daten basierend auf der durchschnittlichen Anzahl der effektiv beschäftigten Mitarbeiter (Vollzeitäquivalent). Die DWS-Flugdaten stammen von dem Deutsche-Bank-Konzern und die damit verbundenen Luftemissionen wurden nach der Methodik des Deutsche-Bank-Konzerns berechnet.

⁴ Die Prozentangabe gibt den Grad der Zustimmung in einem vorgegebenen Fragen-Satz der jährlichen Mitarbeiterbefragung wider. 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.

- Bereinigte Aufwand-Ertrag-Relation (Gewichtung 50%),
- Nettomittelaufkommen (als prozentualer Anteil des verwalteten Vermögens (AuM)) (Gewichtung 20%),
- Profil im Bereich Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (ESG) (Gewichtung 30%).

Ausgehend von den kommunizierten mittelfristigen Zielen bis zum Jahr 2024 sowie den Ambitionen im Profil ESG wurden für das Geschäftsjahr 2022 für jede Erfolgskennzahl ambitionierte Jahresziele definiert, deren Erfolg am Ende des Jahres unter Anwendung der festgelegten Bewertungsmatrix für 2022 wie folgt gemessen wurde:

Die bereinigte Aufwand-Ertrag-Relation (bereinigt um Aufwendungen für Rechtsstreitigkeiten, Restrukturierungs- und Abfindungskosten sowie transformationsbedingte Kosten) von 60,6% im Jahr 2022 befand sich auf einem guten Niveau und stand im Einklang mit dem mittelfristigen Finanzziel bis 2024 von 60%.

Nettomittelaufkommen

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

Das Nettomittelaufkommen belief sich im außerordentlich schwierigen Umfeld des Jahres 2022 auf -20 Mrd €. Alternative Anlagen mit hohen Margen generierten 2022 Nettomittelzuflüsse, während sich Cash-Produkte sowie die Bereiche Active (ohne Cash-Produkte) und Passive dem branchenweiten Druck auf das Nettomittelaufkommen nicht entziehen konnten und Nettomittelabflüsse hinnehmen mussten.

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 2022 wurden in den Dimensionen ESG erreicht:

Im Bereich **Umwelt** wurden trotz eines schwierigen Marktumfelds ESG-spezifische Nettomittelzuflüsse von 1,0 Mrd € erreicht. Das Nachhaltigkeitsrating CDP konnte in 2022 von einem B in 2021 auf ein A- verbessert werden. Die aus Reisetätigkeit entstehenden Emissionen (Flug und Bahn) sind zudem gegenüber dem Basisjahr 2019 deutlich gesunken.

In der Dimension **Soziales** wurde als Maßstab für eine Unternehmenskultur, die gesellschaftliches Engagement aktiv fördert, eine breite Beteiligung der Konzern-Mitarbeiterschaft an Projekten zur sozialen Verantwortung (Corporate Social Responsibility – CSR) mit Partnerorganisationen angestrebt. Die Wiederaufnahme der physischen Freiwilligenarbeit im Jahr 2022 führte zu einem deutlichen Anstieg der Freiwilligenstunden im Vergleich zu 2021.

Unter **Unternehmensführung** wurden die Aspekte Ethisches Verhalten, Integrität und Speak-Up-Kultur als Teil der jährlichen Mitarbeiterbefragung berücksichtigt. Dabei ging es insbesondere um die Erfahrung und Bewertung des Führungsverhaltens sowie die Entwicklung einer offenen Gesprächskultur. Im Jahr 2022 betrug der Grad der Zustimmung 77%.

Für weitere Details zu den Zielen verweisen wir auf die Abschnitte ‚Unsere Strategie und unser Markt – Unsere Strategie – Internes Steuerungssystem‘, ‚Unsere Leistungsindikatoren –

Unsere finanzielle Leistung‘ sowie ‚Nachhaltigkeitsindikatoren‘ im Abschnitt ‚Unsere Verantwortung – Nachhaltiges Handeln‘ im Zusammengefassten Lagebericht des DWS Geschäftsberichts 2022.

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 79,9%.

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:

Gesamtzielerreichung Deutsche-Bank-Gruppenkomponente 2022¹

Ziele		Zielwert	Ergebnis	Zielerreichungsgrad
Harte Kernkapitalquote	Das harte Kernkapital der Bank im Verhältnis zu ihren risikogewichteten Aktiva für Kredit-, Markt- und Betriebsrisiken	>=13,0%	13,4%	
Eigenkapitalrendite nach Steuern	Den Aktionären zurechenbares Ergebnis nach Steuern, dividiert durch das durchschnittliche, den Deutsche-Bank-Aktionären zurechenbare materielle Eigenkapital; letzteres wird ermittelt, indem der Geschäfts- oder Firmenwert und sonstige immaterielle Vermögenswerte von dem den Deutsche-Bank-Aktionären zurechenbaren Eigenkapital abgezogen werden	8,0%	9,4%	80,0%
Aufwand-Ertrag-Relation	Zinsunabhängige Aufwendungen im Verhältnis zu den Gesamtnettoerträgen, die als Zinsüberschuss vor Risikovorsorge im Kreditgeschäft und zinsunabhängige Erträge definiert sind	70,0%	75,0%	
Umfang nachhaltiger Finanzierungen	Umfang von neuen Finanzierungen, Kapitalmarktemissionen und Investitionen, die von der Unternehmens-, Investment- und Privatbank in 2022 in Einklang mit dem „Sustainable Finance Framework - Deutsche Bank Group“ vermittelt werden	80,0 Mrd €	74,2 Mrd €	

¹ Nähere Informationen zu den Ergebnissen der Deutsche-Bank Gruppenkomponente sind im Geschäftsbericht der Deutschen Bank einzusehen.

Der Gesamtzielerreichungsgrad in 2022 aller vier gleichgewichteten Ziele der Deutsche-Bank-Gruppenkomponente betrug damit 80%.

Gesamtzielerreichung 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.

Gesamtzielerreichungsgrad Long-Term Award

Bestandteil und Referenzgröße		Ziele	Gewichteter Erreichungsgrad	Gesamtzielerreichung
Long-Term Award	DWS-Gruppenkomponente	50%	Bereinigte Aufwand-Ertrag-Relation	47,5%
			Nettomittelaufkommen	0,0%
			Profil im Bereich Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (ESG)	32,4%
	Deutsche-Bank-Gruppenkomponente	10%	Harte Kernkapitalquote / Eigenkapitalrendite nach Steuern / Aufwand-Ertrag-Relation / Umfang nachhaltiger Finanzierungen	80,0%
				79,9%
				80,0%

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 Mitarbeiter vergleichbar sind. 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.

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 Gesamtzielerreichungsgrade:

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 Mitarbeitern zusammen.

Die Überprüfung der Angemessenheit für das Geschäftsjahr 2022 hat ergeben, dass die sich aus der Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2022 ergebende Vergütung angemessen ist.

Einhaltung der Vergütungsobergrenzen

Die von der Gesellschafterversammlung gemäß § 87a Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 AktG für die Gesamtvergütung festgelegte Begrenzung (Maximalvergütung) in Höhe von einheitlich 9,85 Mio € für jedes Mitglied der Geschäftsführung wurde im Geschäftsjahr 2022 eingehalten.

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.

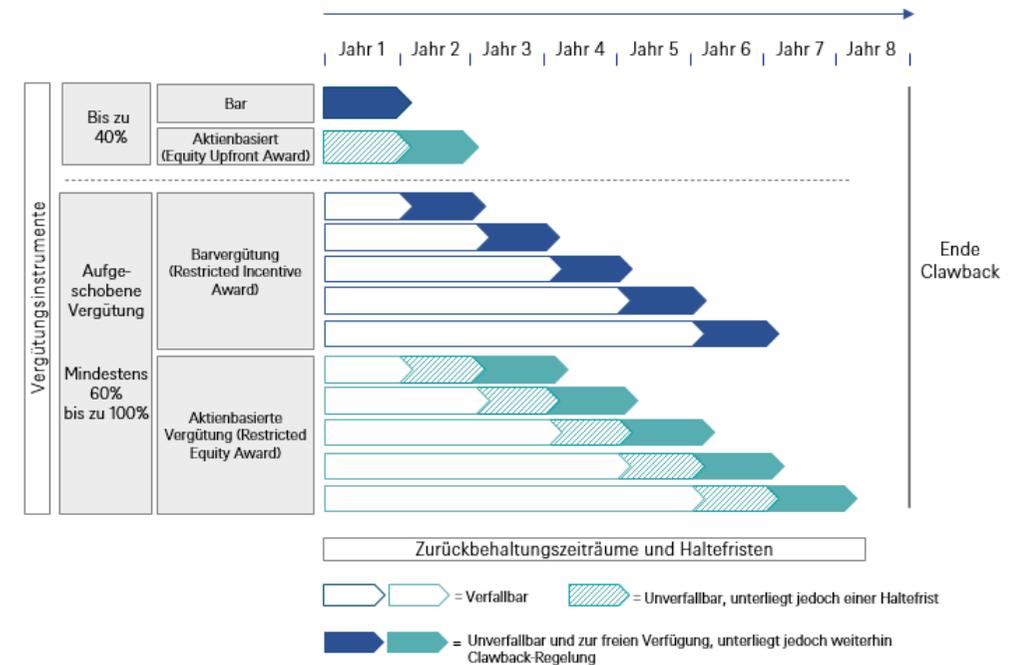
Mehr als die Hälfte des aufgeschobenen Anteils wird in Form aktienbasierter Vergütungsinstrumente (DWS Restricted Equity Award) gewährt, während der noch verbleibende andere Teil als aufgeschobene Barvergütung (DWS Restricted Incentive Award) gewährt wird. Der DWS Restricted Incentive Award kann auch 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 Aufsichts-anforderungen an Wertpapierfirmen

(Verordnung (EU) 2019/2033) und die Kapitaladäquanz des Konzerns in Übereinstimmung mit der Erklärung zum Risikoappetit (Risk Appetite Statement) des DWS-Konzerns.

- 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). Im Geschäftsjahr 2022 wurde auf der Grundlage der Überprüfungen bei einem früheren Mitglied der Geschäftsführung von der Möglichkeit des Aussetzens und Verschiebens des Unverfallbarkeits- und Freigabedatums für Deferred Awards Gebrauch gemacht. Die Aussetzung und Verschiebung des Unverfallbarkeits- und Freigabedatums endet mit einer endgültigen Entscheidung über den Verfall oder die Freigabe der 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 Geschäftsleitung seit dem Börsengang im März 2018 zugesagt wurden:

Überblick über Vergütungsinstrumente

Vergütungsinstrument	Beschreibung	Zurückbehaltungszeitraum	Haltefrist
2019-2022 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
2019-2022 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
2019-2022 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

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.

Vorzeitige Beendigungen im Geschäftsjahr 2022

Im Geschäftsjahr 2022 verließen drei Mitglieder der Geschäftsführung vorzeitig die Geschäftsleitung. Dr. Asoka Wöhrmann schied mit Wirkung zum Ablauf des 9. Juni 2022 aus, sein Anstellungsvertrag endete zum 31. Januar 2023. Mark Cullen verließ mit Wirkung zum Ablauf des 31. Dezember 2022 die Geschäftsleitung, sein Anstellungsvertrag endet zum 31. März 2023. Stefan Kreuzkamp schied mit Wirkung zum Ablauf des 31. Dezember 2022 aus der Geschäftsleitung aus, sein Anstellungsvertrag endete zum 31. Dezember 2022.

Auf der Grundlage der jeweiligen Anstellungsverträge mit der DWS Management GmbH wurden Beendigungsleistungen vereinbart. Die Höhe der Leistungen orientiert sich insbesondere an der Höhe der bisherigen Vergütung und der Restlaufzeit des Anstellungsvertrags. Alle drei Mitglieder der Geschäftsführung erhalten bis zum jeweiligen vorzeitigen Beendigungsdatum der Anstellungsverträge ihre vertragsgemäßen Bezüge (Grundgehalt, variable Vergütung, Beitrag zum Pensionsplan bzw. Pensionszulage sowie sonstige Leistungen). Die individualisierten Angaben werden in der Tabelle ‚Beiträge zur Altersversorgung und Dienstzeitaufwand‘ sowie den Tabellen im Abschnitt ‚Angaben zur Höhe der Vergütung der Mitglieder der Geschäftsführung im Geschäftsjahr 2022‘ gezeigt.

Zudem wurden folgende Abfindungen vereinbart: Dr. Asoka Wöhrmann erhält eine Abfindung in Höhe von 8.150.000 €. Mit Mark Cullen wurde eine Abfindung in Höhe von 1.250.000 € vereinbart. Stefan Kreuzkamp erhält eine Abfindung in Höhe von 1.400.000 €.

Für die Abfindungen gelten sämtliche vertraglich vereinbarten Regelungen über variable Vergütungsbestandteile entsprechend, einschließlich einer Rückforderungsmöglichkeit variabler Vergütung („Clawback“). 60% der jeweiligen Abfindungssumme werden in aufgeschobener Form über einen Zeitraum von fünf Jahren in gleichen Tranchen gewährt. Aktienbasierte Vergütungsinstrumente unterliegen nach Fälligkeit noch einer zusätzlichen Haltefrist von einem Jahr.

Die jeweiligen Teilbeträge werden künftig jeweils in dem Berichtsjahr ausgewiesen, in dem sie den Mitgliedern der Geschäftsführung gemäß den Anforderungen des § 162 AktG gewährt werden (Zufluss).

In dem weiteren Anstellungsvertrag von Stefan Kreuzkamp mit der DWS Investment GmbH wurde auf der Grundlage der in der DWS Investment GmbH geltenden Regelungen für Beendigungsleistungen durch den Aufsichtsrat eine Abfindung in Höhe von 2.100.000 € sowie ein Zusatzbeitrag in die betriebliche Altersvorsorge in Höhe von 63.000 € vereinbart.

Leistungen für den Fall der regulären Beendigung

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

Die folgende Tabelle zeigt die jährlichen Beiträge und den jährlichen Dienstzeitaufwand für die Jahre 2022 und 2021 sowie die entsprechenden Verpflichtungshöhen jeweils zum 31. Dezember 2022 und 31. Dezember 2021 für die im Jahr 2022 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	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021
DWS Management GmbH:								
Dr. Stefan Hoops ¹	175.000	–	175.000	–	182.506	–	185.744	–
Manfred Bauer	36.000	36.000	90.000	54.000	39.002	41.430	97.274	62.602
Mark Cullen ²	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirk Görgen	36.000	36.000	147.000	111.000	39.191	41.882	166.213	141.469
Stefan Kreuzkamp	36.000	36.000	174.000	138.000	38.805	41.620	199.785	169.617
Dr. Karen Kuder ³	15.000	–	15.000	–	16.318	–	16.658	–
Claire Peel ²	0	0	0	0	0	0	0	0
Dr. Asoka Wöhrmann ⁴	300.000	125.000	605.000	305.000	336.506	130.186	694.368	359.294
DWS-Konzern:								
Manfred Bauer	54.000	54.000	135.000	81.000	58.404	61.926	145.662	93.576
Dirk Görgen	54.000	54.000	220.500	166.500	58.628	62.442	249.109	210.932
Stefan Kreuzkamp	54.000	54.000	681.000	627.000	58.157	62.203	869.638	863.066
Insgesamt	760.000	395.000	2.242.500	1.482.500	827.517	441.689	2.624.451	1.900.556

¹ Mitglied seit 10. Juni 2022. Auf der Grundlage der Zusage für den Vorsitzenden der Geschäftsführung entspricht die Beitragshöhe für das Jahr 2022 dem anteiligen Beitrag für sieben Monate.

² Mark Cullen und Claire Peel haben statt der Versorgungszusage eine jährliche Pensionszulage in Höhe von 90.000 € gewählt.

³ Mitglied seit 1. November 2022.

⁴ Mitglied bis 9. Juni 2022. Anstellungsvertrag endet am 31. Januar 2023, daher beziehen sich die Beiträge auf das gesamte Geschäftsjahr 2022. Der Beitrag für den Vorsitzenden der Geschäftsführung wurde ab November 2021 auf 300.000 € p.a. erhöht. Dies spiegelt sich in den jeweiligen Beiträgen für die Jahre 2021 und 2022.

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 2022 keine Vergütung aus Mandaten für konzerneigene Gesellschaften.

Dies gilt nicht für die Vergütung, die die Mitglieder der Geschäftsführung mit Zuständigkeit für die Divisionen Investment, Coverage und Produkt aufgrund ihres weiteren Anstellungsvertrages mit einer Tochtergesellschaft innerhalb des DWS-Konzerns erhalten.

Vergütungen aus Mandaten – insbesondere Aufsichtsrats- oder Beiratsmandate – eines nicht zum Konzern der DWS und der Deutsche Bank gehörenden Unternehmens werden zu 50% auf das Grundgehalt angerechnet. Eine Anrechnung von Vergütungen, die 100.000 € je Mandat

und Kalenderjahr nicht überschreiten, findet nicht statt. Im Geschäftsjahr 2022 erfolgte keine Anrechnung aus Mandaten nicht zum Konzern gehörender Unternehmen.

Vergütungssystem der weiteren Anstellungsverträge mit einer Tochtergesellschaft

Aufgrund regulatorischer Anforderungen haben die Mitglieder der Geschäftsführung mit Zuständigkeit für die Divisionen Investment, Coverage und Produkt zusätzlich zu ihrem Anstellungsvertrag mit der DWS Management GmbH jeweils einen weiteren Anstellungsvertrag mit einer Tochtergesellschaft innerhalb des Konzerns, der DWS Investment GmbH. Die Darstellung der Vergütung der Mitglieder der Geschäftsführung zeigt sowohl die von der DWS Management GmbH als auch die von der im Konzernabschluss konsolidierten Tochtergesellschaft erhaltene Vergütung. Das der Vergütung in der DWS Investment GmbH 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 Mitarbeiter der Gesellschaft als

Mitarbeiter 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 Mitarbeiter der DWS Investment GmbH 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 Mitarbeiter 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, Mitarbeiter 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 Mitarbeiter, 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, Nettomittelaufkommen und Profil im Bereich Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (ESG). 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 Umfang nachhaltiger Finanzierungen.

Für das Geschäftsjahr 2022 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 78,125% festgelegt.

Die individuelle Komponente der variablen Vergütung wird auf der Grundlage, der mit jedem Mitarbeiter 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 Mitarbeiter 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 Mitarbeiters 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.

Mit Zustimmung der Gesellschafter hat die DWS Investment GmbH im Jahr 2022 das Verhältnis von fixer zu variabler Vergütung im Sinne der angemessenen Gewichtung für Mitarbeiter und Geschäftsleiter von 1:2 auf 1:3 erhöht. Sofern Mitarbeiter der Gesellschaft als InstVV Material Risk Taker identifiziert wurden, findet die striktere Ratio von 1:2 unverändert Anwendung.

Angaben zur Höhe der Vergütung der Mitglieder der Geschäftsführung im Geschäftsjahr 2022

Vergütung der im Geschäftsjahr aktiven Mitglieder der Geschäftsführung

Im Folgenden wird die Vergütung der im Geschäftsjahr 2022 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 2022 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 2022 festgelegte Vergütung aus den weiteren Anstellungsverträgen der Mitglieder der Geschäftsführung mit Zuständigkeit für die Divisionen Investment, Coverage und Produkt werden jeweils separat dargestellt; die Angaben beziehen sich auf den Zeitraum, in welchem sie Mitglied der Geschäftsführung waren.

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 2022 auf Basis der Bewertung der Erreichung der Ziele wie folgt festgelegt:

Gesamtvergütung für die Geschäftsjahre 2022 und 2021

in €	2022					2021
	Grundgehalt	Short-Term Award	Long-Term Award	Variable Vergütung	Gesamtvergütung	Gesamtvergütung
Dr. Stefan Hoops ¹	1.563.333	1.139.000	1.070.883	2.209.883	3.773.216	–
Manfred Bauer ²	380.000	92.400	95.900	188.300	568.300	642.500
Mark Cullen	1.250.000	644.800	743.225	1.388.025	2.638.025	3.284.375
Dirk Görgen ²	480.000	225.600	230.160	455.760	935.760	1.124.400
Stefan Kreuzkamp ²	500.000	270.200	335.650	605.850	1.105.850	1.383.750
Dr. Karen Kuder ³	158.333	38.333	39.958	78.291	236.624	–
Claire Peel	1.200.000	369.600	383.600	753.200	1.953.200	2.250.000
Dr. Asoka Wöhrmann ⁴	2.400.000	1.440.000	1.726.200	3.166.200	5.566.200	6.945.000
Insgesamt	7.931.666	4.219.933	4.625.576	8.845.509	16.777.175	15.630.025

¹ Mitglied seit 10. Juni 2022.

² Die obige Darstellung umfasst die im Rahmen des Anstellungsvertrags mit der DWS Management GmbH (anteilige Arbeitszeit von 40%) festgelegte Gesamtvergütung.

³ Mitglied seit 1. November 2022.

⁴ Mitglied bis 9. Juni 2022. Anstellungsvertrag endet am 31. Januar 2023, daher beziehen sich die Vergütungsangaben auf das gesamte Geschäftsjahr 2022.

In den weiteren Anstellungsverträgen der Mitglieder der Geschäftsführung mit Zuständigkeit für die Divisionen Investment, Coverage und Produkt (anteilige Arbeitszeit von 60%) wurde durch den Aufsichtsrat der DWS Investment GmbH die Vergütung und ihre Zusammensetzung für das Geschäftsjahr 2022 auf Basis der Bewertung der Erreichung der jeweiligen Ziele wie folgt festgelegt:

Gesamtvergütung in weiteren Anstellungsverträgen für die Geschäftsjahre 2022 und 2021

in €	2022		2021
	Grundgehalt	Variable Vergütung	Gesamtvergütung
Manfred Bauer	570.000	351.094	921.094
Dirk Görgen	720.000	869.625	1.589.625
Stefan Kreuzkamp	750.000	953.203	1.703.203
Insgesamt	2.040.000	2.173.922	4.213.922

Zusammenfassend wurden den Mitgliedern der Geschäftsführung für das Geschäftsjahr 2022 in der DWS Management GmbH und den weiteren Anstellungsverträgen folgende aktienbasierte Vergütungsbestandteile zugesagt:

Aktienbasierte Vergütung

	2022		2021	
	Aktienbasierte Vergütung in €	Aktienbasierte Vergütung in Einheiten ¹	Aktienbasierte Vergütung in €	Aktienbasierte Vergütung in Einheiten ¹
Gewährt von der DWS Management GmbH	4.422.769	144.064	4.710.024	138.547
Gewährt vom DWS-Konzern	1.086.962	35.406	1.184.771	34.851
Insgesamt	5.509.731	179.470	5.894.795	173.397

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 2023 bzw. 1. März 2022 ermittelt.

Gewährte und geschuldete Vergütung (Zufluss)

Die nachstehenden Tabellen zeigen die den im Geschäftsjahr 2022 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 2022 und 2021 gemäß § 162 AktG

	Dr. Stefan Hoops (Mitglied seit 10. Juni 2022)				2022				Manfred Bauer			
	2022		2021		2022		2021		2022		2021	
	in Tsd €	in %	in Tsd €	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)	1.563	100	–	N/A	380	570	950	64	380	570	950	95
Pensionszulage	0	0	–	N/A	0	0	0	0	0	0	0	0
Nebenleistungen	1	0	–	N/A	285 ¹	4	289	19	0	4	4	0
Summe der festen Vergütungsbestandteile	1.564	100	–	N/A	665	574	1.239	83	380	574	954	95
Variable Vergütungsbestandteile:												
Barvergütung für 2021 (2020)	0	0	–	N/A	52	76	129	9	20	30	50	5
DWS Restricted Incentive Awards:												
2021 DWS Restricted Incentive Award für 2020	0	0	–	N/A	6	23	29	2	0	0	0	0
2021 Elected Employee Investment Plan Award für 2020	0	0	–	N/A	0	0	0	0	0	0	0	0
2020 DWS Restricted Incentive Award für 2019	0	0	–	N/A	0	0	0	0	0	0	0	0
2020 Elected Employee Investment Plan Award für 2019	0	0	–	N/A	0	0	0	0	0	0	0	0
2019 DWS Restricted Incentive Award für 2018	0	0	–	N/A	0	0	0	0	0	0	0	0
2019 Elected Employee Investment Plan Award für 2018	0	0	–	N/A	0	0	0	0	0	0	0	0
DWS Equity Awards:												
2021 DWS Equity Upfront Award für 2020	0	0	–	N/A	21	78	99	7	0	0	0	0
2020 DWS Equity Upfront Award für 2019	0	0	–	N/A	0	0	0	0	0	0	0	0
2020 DWS Restricted Equity Award für 2019	0	0	–	N/A	0	0	0	0	0	0	0	0
2019 DWS Restricted Equity Award für 2018	0	0	–	N/A	0	0	0	0	0	0	0	0
Summe der variablen Vergütungsbestandteile	0	0	–	N/A	80	177	256	17	20	30	50	5
Gesamtvergütung	1.564	100	–	N/A	744	751	1.495	100	400	604	1.004	100

¹ Die ausgewiesenen Nebenleistungen umfassen die Lohnsteuer für die aus der Kostenübernahme für rechtliche Beratung resultierenden geldwerten Vorteile in Höhe von 285 Tsd €; siehe dazu auch Abschnitt ‚Anwendung des Vergütungssystems im Geschäftsjahr 2022‘.

	Mark Cullen ¹								Dirk Görgen			
	2022		2021		2022				2021			
	in Tsd €	in %	in Tsd €	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)	1.250	48	1.250	58	480	720	1.200	58	480	720	1.200	78
Pensionszulage	90	3	90	4	0	0	0	0	0	0	0	0
Nebenleistungen	238 ²	9	7	0	263 ³	-2 ⁴	261	13	0	-2 ⁴	-2	0
Summe der festen Vergütungsbestandteile	1.578	60	1.347	63	743	718	1.461	70	480	718	1.198	78
Variable Vergütungsbestandteile:												
Barvergütung für 2021 (2020)	356	14	338	16	129	178	307	15	72	103	175	11
DWS Restricted Incentive Awards:												
2021 DWS Restricted Incentive Award für 2020	35	1	0	0	22	31	52	3	0	0	0	0
2021 Elected Employee Investment Plan Award für 2020	72	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2020 DWS Restricted Incentive Award für 2019	106	4	106	5	15	23	38	2	15	23	38	2
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	7	0	7	0	1	1	2	0	1	1	2	0
2019 Elected Employee Investment Plan Award für 2018	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DWS Equity Awards:												
2021 DWS Equity Upfront Award für 2020	345	13	0	0	73	105	178	9	0	0	0	0
2020 DWS Equity Upfront Award für 2019	0	0	346	16	0	0	0	0	50	74	124	8
2020 DWS Restricted Equity Award für 2019	101	4	0	0	15	22	36	2	0	0	0	0
2019 DWS Restricted Equity Award für 2018	9	0	10	0	1	2	3	0	1	2	3	0
Summe der variablen Vergütungsbestandteile	1.032	40	806	37	256	361	617	30	139	203	342	22
Gesamtvergütung	2.610	100	2.152	100	999	1.079	2.078	100	619	921	1.540	100

¹ Mitglied bis 31. Dezember 2022. Anstellungsvertrag endet am 31. März 2023.

² Die ausgewiesenen Nebenleistungen umfassen die Lohnsteuer für die aus der Kostenübernahme für rechtliche Beratung resultierenden geldwerten Vorteile in Höhe von 216 Tsd €; siehe dazu auch Abschnitt „Anwendung des Vergütungssystems im Geschäftsjahr 2022“.

³ Die ausgewiesenen Nebenleistungen umfassen die Lohnsteuer für die aus der Kostenübernahme für rechtliche Beratung resultierenden geldwerten Vorteile in Höhe von 263 Tsd €; siehe dazu auch Abschnitt „Anwendung des Vergütungssystems im Geschäftsjahr 2022“.

⁴ Aufgrund der wirtschaftlichen Beteiligung an den Kosten eines Firmenfahrrads, welche die Höhe der anderen Nebenleistungen übersteigt, ist für das Geschäftsjahr 2022 und 2021 ein Negativ-Saldo auszuweisen.

	2022				Stefan Kreuzkamp ¹ 2021				Dr. Karen Kuder (Mitglied seit 1. November 2022) 2022				2021	
	DWS Management GmbH	DWS-Konzern	Gesamt	Relativer Anteil	DWS Management GmbH	DWS-Konzern	Gesamt	Relativer Anteil						
	in Tsd €	in Tsd €	in Tsd €	in %	in Tsd €	in Tsd €	in Tsd €	in %	in Tsd €	in %	in Tsd €	in %	in Tsd €	in %
Feste Vergütungsbestandteile:														
Festvergütung (Grundgehalt)	500	750	1.250	46	500	750	1.250	56	158	100	–	N/A	–	N/A
Pensionszulage	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	–	N/A	–	N/A
Nebenleistungen	263 ²	6	268	10	0	3	3	0	1	0	–	N/A	–	N/A
Summe der festen Vergütungsbestandteile	763	756	1.518	56	500	753	1.253	57	159	100	–	N/A	–	N/A
Variable Vergütungsbestandteile:														
Barvergütung für 2021 (2020)	177	220	397	15	129	175	304	14	0	0	–	N/A	–	N/A
DWS Restricted Incentive Awards:														
2021 DWS Restricted Incentive Award für 2020	39	53	91	3	0	0	0	0	0	0	–	N/A	–	N/A
2021 Elected Employee Investment Plan Award für 2020	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	–	N/A	–	N/A
2020 DWS Restricted Incentive Award für 2019	45	64	110	4	45	64	109	5	0	0	–	N/A	–	N/A
2020 Elected Employee Investment Plan Award für 2019	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	–	N/A	–	N/A
2019 DWS Restricted Incentive Award für 2018	30	10	40	1	30	10	40	2	0	0	–	N/A	–	N/A
2019 Elected Employee Investment Plan Award für 2018	0	39	39	1	0	39	39	2	0	0	–	N/A	–	N/A
DWS Equity Awards:														
2021 DWS Equity Upfront Award für 2020	132	179	312	11	0	0	0	0	0	0	–	N/A	–	N/A
2020 DWS Equity Upfront Award für 2019	0	0	0	0	147	210	357	16	0	0	–	N/A	–	N/A
2020 DWS Restricted Equity Award für 2019	43	61	104	4	0	0	0	0	0	0	–	N/A	–	N/A
2019 DWS Restricted Equity Award für 2018	42	69	111	4	43	71	114	5	0	0	–	N/A	–	N/A
Summe der variablen Vergütungsbestandteile	508	695	1.203	44	395	569	964	43	0	0	–	N/A	–	N/A
Gesamtvergütung	1.271	1.450	2.721	100	895	1.322	2.217	100	159	100	–	N/A	–	N/A

¹ Mitglied bis 31. Dezember 2022. Anstellungsvertrag endet am 31. Dezember 2022.

² Die ausgewiesenen Nebenleistungen umfassen die Lohnsteuer für die aus der Kostenübernahme für rechtliche Beratung resultierenden geldwerten Vorteile in Höhe von 263 Tsd €; siehe dazu auch Abschnitt „Anwendung des Vergütungssystems im Geschäftsjahr 2022“.

	2022		Claire Peel		Dr. Asoka Wöhrmann (Mitglied bis 9. Juni 2022) ¹		2021	
			2021		2022		2021	
	in Tsd €	in %	in Tsd €	in %	in Tsd €	in %	in Tsd €	in %
Feste Vergütungsbestandteile:								
Festvergütung (Grundgehalt)	1.200	65	1.200	72	2.400	41	2.400	60
Pensionszulage	90	5	90	5	0	0	0	0
Nebenleistungen	0	0	0	0	1.369 ²	23	6	0
Summe der festen Vergütungsbestandteile	1.290	70	1.290	77	3.769	64	2.406	61
Variable Vergütungsbestandteile:								
Barvergütung für 2021 (2020)	210	11	147	9	682	12	575	14
DWS Restricted Incentive Awards:								
2021 DWS Restricted Incentive Award für 2020	44	2	0	0	215	4	0	0
2021 Elected Employee Investment Plan Award für 2020	0	0	0	0	54	1	0	0
2020 DWS Restricted Incentive Award für 2019	41	2	41	2	202	3	202	5
2020 Elected Employee Investment Plan Award für 2019	0	0	0	0	106	2	102	3
2019 DWS Restricted Incentive Award für 2018	28	2	28	2	0	0	35	1
2019 Elected Employee Investment Plan Award für 2018	0	0	0	0	0	0	0	0
DWS Equity Awards:								
2021 DWS Equity Upfront Award für 2020	151	8	0	0	588	10	0	0
2020 DWS Equity Upfront Award für 2019	0	0	132	8	0	0	605	15
2020 DWS Restricted Equity Award für 2019	39	2	0	0	275	5	0	0
2019 DWS Restricted Equity Award für 2018	39	2	40	2	0	0	51	1
Summe der variablen Vergütungsbestandteile	551	30	387	23	2.121	36	1.570	39
Gesamtvergütung	1.841	100	1.677	100	5.890	100	3.976	100

¹ Mitglied bis 9. Juni 2022. Anstellungsvertrag endet am 31. Januar 2023, daher beziehen sich die Vergütungsangaben auf das gesamte Geschäftsjahr 2022.

² Die ausgewiesenen Nebenleistungen umfassen die Lohnsteuer für die aus der Kostenübernahme für rechtliche Beratung resultierenden geldwerten Vorteile in Höhe von 1.363 Tsd €; siehe dazu auch Abschnitt ‚Anwendung des Vergütungssystems im Geschäftsjahr 2022‘.

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 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 2022 gemäß § 162 AktG für ausgeschiedene Mitglieder der Geschäftsführung

	Pierre Cherki (Mitglied bis 9. Juni 2020)				Robert Kendall (Mitglied bis 9. Juni 2020)				Nikolaus von Tippelskirch (Mitglied bis 9. Juni 2020)	
	2022		2022		2022		2022		2022	
	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 %	Gesamt in Tsd €	Relativer Anteil in %
Variable Vergütungsbestandteile:										
DWS Equity Upfront Award	70	0	70	11	50	0	50	12	100	41
DWS Restricted Incentive Award	149	13	162	26	105	79	184	44	83	34
Elected EIP Award	0	119	119	19	0	0	0	0	0	0
DWS Restricted Equity Award	133	134	267	43	94	92	186	44	61	25
Gesamtvergütung	352	266	618	100	249	171	420	100	244	100

	Jonathan Eilbeck (Mitglied bis 30. November 2018)				Thorsten Michalik (Mitglied bis 30. November 2018)				Nicolas Moreau ¹ (Mitglied bis 25. Oktober 2018)	
	2022		2022		2022		2022		2022	
	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 %	Gesamt in Tsd €	Relativer Anteil in %
Variable Vergütungsbestandteile:										
DWS Equity Upfront Award	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DWS Restricted Incentive Award	38	42	15	30	45	42	90	42	90	42
Elected EIP Award	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DWS Restricted Equity Award	53	58	21	42	63	58	126	58	126	58
Gesamtvergütung	90	100	36	72	108	100	216	100	216	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.

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
Vergütungskontrollausschuss	20.000	15.000
Sonderausschuss ESG-Angelegenheiten	20.000	15.000

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

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

Die DWS KGaA erstattet den Aufsichtsratsmitgliedern ferner die durch die Ausübung ihres Amtes entstehenden Auslagen und eine etwaige auf die Vergütung und den Auslagenersatz entfallende Umsatzsteuer. Außerdem werden für jedes Mitglied des Aufsichtsrats etwaige nach ausländischen Gesetzen für die Aufsichtsrats Tätigkeit 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 2022 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 potentiellen Interessenkonflikts einzelner Geschäftsführer oder Aufsichtsratsmitglieder in Bezug auf das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat wird ein solcher Konflikt in Übereinstimmung mit den bestehenden Richtlinien und Verfahren behandelt.

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 2022 gemäß § 162 AktG.

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

Aufsichtsratsvergütung

in €	Vergütung für das Geschäftsjahr 2022						Vergütung für das Geschäftsjahr 2021				
	Aufsichtsrat	Prüfungs- und Risikoausschuss	Vergütungs- kontrollausschuss	Nominierungs- ausschuss	Sonderausschuss ESG-Angelegenheiten	Insgesamt	Aufsichtsrat	Prüfungs- und Risikoausschuss	Vergütungs- kontrollausschuss	Nominierungs- ausschuss	Insgesamt
Karl von Rohr ¹	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Ute Wolf	127.500	40.000	–	–	15.000	182.500	127.500	40.000	–	–	167.500
Stephan Accorsini	85.000	20.000	–	–	–	105.000	85.000	20.000	–	–	105.000
Annabelle Bexiga	85.000	–	15.000	–	–	100.000	85.000	–	15.000	–	100.000
Aldo Cardoso	85.000	20.000	15.000	–	–	120.000	85.000	20.000	15.000	–	120.000
Minoru Kimura ²	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Bernd Leukert ¹	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Angela Meurer	85.000	–	–	–	–	85.000	85.000	–	–	–	85.000
Richard I. Morris, Jr.	85.000	20.000	–	15.000	15.000	135.000	85.000	20.000	–	15.000	120.000
Erwin Stengele	85.000	–	15.000	–	–	100.000	85.000	–	15.000	–	100.000
Margret Suckale	85.000	–	20.000	15.000	–	120.000	85.000	–	20.000	15.000	120.000
Said Zanjani	85.000	–	–	15.000	15.000	115.000	85.000	–	–	15.000	100.000

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

² In 2022 und 2021 verzichtete ein unabhängiger Aktionärsvertreter im Einklang mit den für ihn geltenden Richtlinien und Verfahren auf seine Aufsichtsratsvergütung.

Vergütung der Mitglieder des Gemeinsamen Ausschusses

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

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

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

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 2022 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 2022.

Vergütung der Mitglieder des Gemeinsamen Ausschusses

in €	Vergütung für das Geschäftsjahr 2022	Vergütung für das Geschäftsjahr 2021
Karl von Rohr ¹	–	–
Minoru Kimura ²	–	–
James von Moltke ¹	–	–
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 In 2022 und 2021 verzichtete ein von den Aktionärsvertretern im Aufsichtsrat aus ihrer Mitte entsendetes Mitglied des Gemeinsamen Ausschusses im Einklang mit den für ihn geltenden Richtlinien und Verfahren auf seine Vergütung.

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).

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 Nettomittelauflommen 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; dies entspricht dem Ansatz der vertikalen Vergleichsbetrachtung im Rahmen der Überprüfung der Angemessenheit.

in Tsd € (sofern nicht anders angegeben)	2022	2021	2020	Veränderung 2022 gegenüber 2021 in %	Veränderung 2021 gegenüber 2020 in %
1. Ertragsentwicklung der Gesellschaft					
Jahresüberschuss/Jahresfehlbetrag (-) DWS KGaA (in Mio €)	412	532	388	-23	37
Ergebnis nach Steuern DWS-Konzern (in Mio €)	595	782	558	-24	40
Bereinigte Aufwand-Ertrag-Relation DWS-Konzern (in %)	60,6	58,1	64,5	2,5 PP	-6,4 PP
Nettomittelaufkommen DWS-Konzern (in Mrd €)	-20	48	30	N/A	N/A
2. Durchschnittliche Vergütung von Arbeitnehmern					
Weltweit auf Vollzeitbasis	190	193	179	-2	8
3. Vergütung der Mitglieder der Geschäftsführung					
Gegenwärtige Mitglieder der Geschäftsführung:					
Dr. Stefan Hoops (Mitglied seit 10. Juni 2022)	1.564	-	-	N/A	N/A
Manfred Bauer (Mitglied seit 1. Juli 2020)	1.495	1.004	478	49	110
Mark Cullen	2.610	2.152	1.741	21	24
Dirk Görgen	2.078	1.540	1.215	35	27
Stefan Kreuzkamp	2.721	2.217	2.101	23	6
Dr. Karen Kuder (Mitglied seit 1. November 2022)	159	-	-	N/A	N/A
Claire Peel	1.841	1.677	1.492	10	12
Im Geschäftsjahr 2022 ausgeschiedene Mitglieder der Geschäftsführung:					
Dr. Asoka Wöhrmann (Mitglied bis 9. Juni 2022)	5.890	3.976	3.041	48	31
Frühere Mitglieder der Geschäftsführung:					
Pierre Cherki (Mitglied bis 9. Juni 2020)	618	1.005	3.388	-39	-70
Robert Kendall (Mitglied bis 9. Juni 2020)	420	704	2.670	-40	-74
Nikolaus von Tippelskirch (Mitglied bis 9. Juni 2020)	244	288	1.453	-15	-80
Jonathan Eilbeck (Mitglied bis 30. November 2018)	90	91	230	-1	-60
Thorsten Michalik (Mitglied bis 30. November 2018)	108	110	276	-2	-60
Nicolas Moreau (Mitglied bis 25. Oktober 2018)	216	220	1.747	-2	-87
4. Aufsichtsratsvergütung					
Gegenwärtige Mitglieder des Aufsichtsrats:					
Karl von Rohr ¹	-	-	-	N/A	N/A
Ute Wolf	183	168	168	9	0
Stephan Accorsini	105	105	105	0	0
Annabelle Bexiga	100	100	100	0	0
Aldo Cardoso	120	120	120	0	0
Minoru Kimura (Mitglied seit 10. August 2020) ²	-	-	-	N/A	N/A
Bernd Leukert (Mitglied seit 21. Juli 2020) ¹	-	-	-	N/A	N/A
Angela Meurer	85	85	85	0	0
Richard I. Morris, Jr.	135	120	120	13	0
Erwin Stengele	100	100	100	0	0
Margret Suckale	120	120	120	0	0
Said Zanjani	115	100	100	15	0
Ehemalige Mitglieder des Aufsichtsrats:					
Hiroshi Ozeki (Mitglied bis 10. April 2020) ²	-	-	-	N/A	N/A

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

² In 2022 und 2021 verzichtete ein und in 2020 verzichteten zwei unabhängige Aktionärsvertreter 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 2022 einschließlich der dazugehörigen Angaben 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 2022 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG.

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 Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften in der Fassung vom 1. Januar 2017 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 13. März 2023

KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

gez. Fox gez. Anders
Wirtschaftsprüfer Wirtschaftsprüfer

Vergütung der Mitarbeiter (ungeprüft)

IFR Artikel 51

Die Inhalte des Vergütungsberichts für die Mitarbeiter für das Jahr 2022 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 Mitarbeiter, 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 deutschen Wertpapierinstitutsgesetz und der deutschen Vergütungsverordnung für Wertpapierfirmen, sobald diese Verordnung verabschiedet ist. 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 Mitarbeitervergütung 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 Mitarbeitern, die einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil des Deutsche-Bank-Konzerns haben (InstVV Material Risk Takers). 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)

Mitarbeiter, die nicht bei einer Kapitalverwaltungsgesellschaft angestellt sind und deren berufliche Tätigkeit einen wesentlichen Einfluss auf den Konzern hatten, wurden in Übereinstimmung mit Art. 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 Mitarbeiterkategorien festgelegt sind, ergänzt, als Material Risk Takers im Sinne der IFD (IFD MRTs) identifiziert. Darüber hinaus wurden auch Mitarbeiter 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.

Darüber hinaus werden 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 Mitarbeitervergütungssystems verantwortlich. Der Aufsichtsrat der DWS KGaA hat einen Vergütungskontrollausschuss eingerichtet, der ihn bei der Überwachung der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme für die Konzernmitarbeiter 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 2022 setzte sich das DWS Compensation Committee aus dem Chief Executive Officer, dem Chief Financial Officer, Chief Operating Officer und 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 COO 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 Vergütung 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 Mitarbeiter zu schaffen. Die grundlegenden Prinzipien unseres Vergütungsrahmens gelten für alle Mitarbeiter 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 die Mitarbeiter 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 der 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 2022 genutzt: Bereinigte Aufwand-Ertrag-Relation, Nettomittelauflommen und ESG-Kennzahlen.

Die individuelle Komponente der variablen Vergütung berücksichtigt eine Reihe von finanziellen und nicht-finanziellen Faktoren, Relativitäten innerhalb der Vergleichsgruppe des Mitarbeiters und Überlegungen zur Mitarbeiterbindung. 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 fester und variabler Vergütung zu erreichen. Dies trägt dazu bei, die Mitarbeitervergütung an den Interessen von Kunden, Investoren und Aktionären sowie an den Branchenstandards auszurichten und gleichzeitig sicherzustellen, dass die feste Vergütung einen ausreichend hohen Anteil an der Gesamtvergütung ausmacht, um dem Konzern volle Flexibilität bei der variablen Vergütung zu ermöglichen.

Für das Geschäftsjahr 2022 hat das DWS Compensation Committee 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 nicht-finanziellen 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 Mitarbeiter 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 Mitarbeitern 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 Investoreninteressen 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 Verfallsbestimmungen geknüpft, die eine angemessene Ex-post-Risikoanpassung gewährleisten.

Vergütungsentscheidungen für 2022

In einem außerordentlich herausfordernden Umfeld im Jahr 2022 hat das vielfältige Angebot an Anlageprodukten und -lösungen der DWS dazu beigetragen, solide Ergebnisse zu erzielen und den Weg zum eigenständigen Asset Manager erfolgreich fortzusetzen.

Trotz ungünstiger Marktentwicklungen konnte der Konzern bei konsequentem Kostenmanagement nahezu das Ertragsniveau des vergangenen Rekordjahres erzielen. Der verstärkte Fokus auf die Anlageperformance, die erhöhte Nachfrage der Anleger nach spezifischen Anlageklassen und nachhaltigen Anlagestrategien sowie erhebliche Beiträge aus strategischen Partnerschaften waren wesentliche Treiber für diesen Erfolg.

Vor diesem Hintergrund hat das DWS Compensation Committee die Tragfähigkeit der variablen Vergütung für das Jahr 2022 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 2023 für das Geschäftsjahr 2022 gewährten variablen Vergütung wird die DWS-Komponente auf Basis der Bewertung der festgelegten Leistungskennzahlen gewährt. Die Geschäftsführung hat für 2022 eine Auszahlungsquote der DWS-Komponente von 76,25% festgelegt.

Offenlegung der Vergütungen für wesentliche Risikoträger

61 Personen wurden als MRTs nach IFD für das Geschäftsjahr 2022 identifiziert. Die Vergütungselemente für IFD MRTs sind in den nachstehenden Tabellen gemäß Artikel 51 IFR detailliert aufgeführt.

Vergütung für 2022

in Mio € (sofern nicht anders angegeben)	Aufsichtsrat	Geschäftsführung	Übrige Risikoträger	Risikoträger Insgesamt
Anzahl Risikoträger ¹	12	8	38	58
Feste Vergütungsbestandteile:				
Barvergütung	1	12	15	28
In Aktien oder äquivalenten Kapitalanteilen	–	0	0	0
In aktienbasierten Instrumenten oder äquivalenten (Nicht-Bar-) Instrumenten	–	0	0	0
In anderen Instrumenten	–	0	0	0
In anderen Formen	–	1	2	3
Festvergütung insgesamt	1	13	16	30
Variable Vergütungsbestandteile:				
Barvergütung	–	6	10	16
davon: aufgeschoben gewährt	–	3	4	7
In Aktien oder äquivalenten Kapitalanteilen	–	0	0	0
davon: aufgeschoben gewährt	–	0	0	0
In aktienbasierten Instrumenten oder äquivalenten (Nicht-Bar-) Instrumenten	–	6	7	13
davon: aufgeschoben gewährt	–	4	4	8
In anderen Instrumenten	–	1	0	1
davon: aufgeschoben gewährt	–	1	0	1
In anderen Formen	–	0	0	0
davon: aufgeschoben gewährt	–	0	0	0
Variable Vergütungsbestandteile insgesamt²	–	13	17	30
Vergütung insgesamt	1	26	34	61

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 61).

² Die variable Vergütung umfasst die leistungsbezogene variable Jahresendvergütung der DWS für 2022, 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 Mitarbeiter für entgangene Ansprüche gegenüber früheren Arbeitgebern (Buyouts).

Garantierte variable Vergütung und Abfindungen - Risikoträger

in Mio € (sofern nicht anders angegeben)	Aufsichtsrat	Geschäftsführung	Übrige Risikoträger	Risikoträger insgesamt
Garantierte variable Vergütung:				
Anzahl Risikoträger ¹	–	0	0	0
Gesamtbetrag	–	0	0	0
Vor dem Berichtsjahr gewährte Abfindungen, die im Berichtsjahr ausgezahlt wurden:				
Anzahl Risikoträger ¹	–	0	0	0
Gesamtbetrag	–	0	0	0
Während des Berichtsjahres gewährte Abfindungen:				
Anzahl Risikoträger ¹	–	1	2	3
Im Berichtsjahr ausgezahlt Abfindungen	–	1	2	3
Aufgeschobene Abfindungen	–	0	0	0
Während des Berichtsjahres gewährte Abfindungen insgesamt				
	–	1	2	4
davon: höchste Einzelabfindung	–	1	2	2

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

Aufgeschobene Vergütung - Risikoträger

in Mio €	Gesamtbetrag der vor dem Berichtsjahr aufgeschoben gewährten Vergütung			Gesamtbetrag der im Berichtsjahr leistungsbezogenen Adjustierungen aufgeschobener Vergütung, die im Berichtsjahr erdient wurde	Gesamtbetrag der aufgeschobenen Vergütung die im Berichtsjahr erdient und ausgezahlt wurde
	Im Berichtsjahr erdient	In folgenden Berichtsjahren zu erdienen	Insgesamt		
Aufsichtsrat:					
Barvergütung	–	–	–	–	–
Aktien oder äquivalente Kapitalanteilen	–	–	–	–	–
Aktienbasierte Instrumente oder äquivalente (Nicht-Bar-) Instrumente	–	–	–	–	–
Andere Instrumente	–	–	–	–	–
Andere Formen der Vergütung	–	–	–	–	–
Aufsichtsrat insgesamt	–	–	–	–	–
Geschäftsführung:					
Barvergütung	5	12	17	0	4
Aktien oder äquivalente Kapitalanteilen	5	7	12	0	0
Aktienbasierte Instrumente oder äquivalente (Nicht-Bar-) Instrumente	2	9	12	0	0
Andere Instrumente	0	2	2	0	0
Andere Formen der Vergütung	0	0	0	0	0
Geschäftsführung insgesamt	12	30	42	0	5
Übrige Risikoträger:					
Barvergütung	4	8	12	0	4
Aktien oder äquivalente Kapitalanteilen	1	0	1	0	0
Aktienbasierte Instrumente oder äquivalente (Nicht-Bar-) Instrumente	5	12	17	0	4
Andere Instrumente	0	1	2	0	0
Andere Formen der Vergütung	0	0	0	0	0
Übrige Risikoträger insgesamt	10	22	32	0	8
Insgesamt	22	52	74	0	13

