

Vergütungsbericht

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. Die Gesellschafterversammlung der persönlich haftenden Gesellschafterin legt die Vergütungsstrategie für die Geschäftsführung der DWS Management GmbH fest. Ferner bestimmt sie die Höhe und Struktur der Vergütung. Die variable Vergütung jedes Mitglieds der Geschäftsführung wird von der Gesellschafterversammlung der persönlich haftenden Gesellschafterin auf Grundlage eines Vorschlags des Gemeinsamen Ausschusses der DWS KGaA bestimmt. Der Gemeinsame Ausschuss besteht zurzeit aus zwei von der Gesellschafterversammlung der persönlich haftenden Gesellschafterin (zwei Mitglieder des Konzernvorstands der Deutschen Bank) und zwei externen, von den Aktionärsvertretern im Aufsichtsrat entsandten Mitgliedern.

Vier Mitglieder der Geschäftsführung mit Zuständigkeit für die Investment und Coverage Group haben zusätzlich zu ihrem Anstellungsvertrag mit der DWS Management GmbH einen weiteren Anstellungsvertrag mit einer Tochtergesellschaft innerhalb des Konzerns. Die Gesellschafterversammlung der persönlich haftenden Gesellschafterin ist für die Vergütungspolitik und individuelle Vergütung nur im Hinblick auf die Anstellung bei der DWS Management GmbH zuständig. Dementsprechend umfasst der Vergütungsbericht der Geschäftsführung ausschließlich die Vergütungspolitik und das Vergütungssystem für die Mitglieder der Geschäftsführung in ihrer Verantwortung als Mitglieder der Geschäftsführung der DWS Management GmbH. Gleichwohl zeigt die Darstellung der Gesamtvergütung der Mitglieder der Geschäftsführung aus Gründen der Transparenz sowohl die von der DWS Management GmbH als auch die von im Konzernabschluss konsolidierten Tochtergesellschaften des Konzerns erhaltene Vergütung.

Vergütungssystem

Die Geschäftsführung der DWS Management GmbH ist für die Steuerung und Kontrolle des gesamten DWS Konzerns und dessen langfristigen Erfolg verantwortlich. Es bedarf daher eines angemessenen Vergütungssystems, das die nachhaltige unternehmerische Entwicklung im Einklang mit den Aktionärsinteressen fördert. Hierbei werden auch die Ergebnisse und Erfolge innerhalb des Wettbewerbsumfeldes berücksichtigt.

Bei der Strukturierung des Vergütungssystems und der Ermittlung der individuellen Vergütung werden verschiedene Faktoren beachtet:

Strategie des DWS Konzerns: Die Strategie des Konzerns bildet die Grundlage für die Festlegung der Ziele. Der Erreichungsgrad dieser Ziele bestimmt die Höhe der Vergütung.

Nachhaltigkeit: Langfristige Ziele und Leistungsparameter sowie eine in aufgeschobener Form gewährte variable Vergütung garantieren eine nachhaltige Arbeit am weiteren Erfolg und der Geschäftsentwicklung.

Shareholder Value: Klar definierte Finanzkennzahlen, die direkt am Ergebnis des DWS Konzerns ausgerichtet sind, stellen die Grundlage für die festgelegte Vergütung dar. Damit gewährleisten sie eine enge Ausrichtung der Interessen der Geschäftsführung an denen der Aktionäre.

Compliance: Die Struktur des Vergütungssystems und die Festlegung der individuellen Vergütung entsprechen den gesetzlichen und regulatorischen Anforderungen.

Motivation: Ehrgeizige und motivierende individuelle Ziele sowie eine angemessene Berücksichtigung der Zuständigkeiten und Pflichten des Einzelnen und der Geschäftsführung als Ganzem fördern ein erfolgreiches und dynamisches Umfeld.

Branchenvergleich und Wettbewerbsfähigkeit: Bei der Ausgestaltung der Vergütungsstruktur wird ein Vergütungspaket angeboten, das die Entwicklungen bei Mitbewerbern, das heißt internationalen Vermögensverwaltern und börsennotierten Gesellschaften in Deutschland, reflektiert und daher wettbewerbsfähig ist.

Gemäß den Anforderungen der Institutsvergütungsverordnung (InstVV) wurden die Mitglieder der Geschäftsführung als Risikoträger (sogenannte Material Risk Takers) des Deutsche Bank Konzerns (InstVV MRTs) sowie aufgrund ihrer

Verantwortlichkeiten in den Verwaltungsgesellschaften des DWS Konzerns als Material Risk Takers gemäß der EU-Richtlinie über die Verwalter alternativer Investmentfonds (AIFMD) und der EU-Richtlinie betreffend Organismen für gemeinsame Anlagen in Wertpapieren V (OGAW V) (AIFMD/OGAW V MRTs) identifiziert. Die in dieser Verordnung beziehungsweise diesen Richtlinien genannten Vergütungsvorgaben wurden bei der Beschlussfassung über die Struktur und Bemessung der Vergütung berücksichtigt.

Vergütungsstruktur

Das Vergütungssystem besteht aus erfolgsunabhängigen (fixen) und erfolgsabhängigen (variablen) Komponenten.

Erfolgsunabhängige Komponente

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

Das Grundgehalt berücksichtigt sowohl den Verantwortungsbereich als auch die jeweiligen Marktgegebenheiten. Es beträgt 2.400.000 € 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.

Darüber hinaus stehen allen Mitgliedern der Geschäftsführung sonstige Leistungen zu. Diese umfassen Beiträge zu Versicherungen, die Teilnahme an medizinischen Vorsorgeuntersuchungen und – für in Deutschland ansässige Mitglieder der Geschäftsführung – eine Firmenwagenoption auf Basis der Firmenwagenrichtlinie des Deutsche Bank Konzerns. Die Verfügbarkeit und individuelle Inanspruchnahme dieser sonstigen Leistungen kann je nach Standort und persönlicher Situation variieren.

Zusätzlich erhalten die Mitglieder der Geschäftsführung einen jährlichen Beitrag zu einem beitragsorientierten Pensionsplan. Pro ganzem Geschäftsjahr und bei Vollzeitbeschäftigung wird ein Betrag von 90.000 € in den Pensionsplan eingezahlt (jährlicher Beitrag). Der jährliche Beitrag wird in ausgewählte Investmentfonds investiert. Außerdem wird ein zusätzlicher Risikobeitrag von 10.000 € pro Jahr bereitgestellt, um vorzeitige Rentenfälle abzudecken. Die Marktwerte der Investitionen bilden zusammen das Versorgungskapital, das im Versorgungsfall (Altersgrenze, Invalidität oder Tod) zur Verfügung steht. Mitglieder der Geschäftsführung außerhalb Deutschlands erhalten statt der Versorgungszusage eine Versorgungszulage von bis zu 90.000 € je Geschäftsjahr.

Erfolgsabhängige Komponente

Die gesamte variable Vergütung wird erfolgsabhängig gewährt.

Die variable erfolgsabhängige Vergütung ist an vorab definierte und vereinbarte quantitative und qualitative Ziele geknüpft. Mit der Festlegung der Ziele durch die Gesellschafterversammlung der persönlich haftenden Gesellschafterin zu Beginn eines Geschäftsjahres, startet der jährliche Zielvereinbarungsprozess. Am Jahresende wird mittels einer Bewertung der Finanzkennziffern und/oder anderer Bewertungskriterien der Erreichungsgrad für jedes Ziel bestimmt.

Die folgenden Erfolgsparameter spielen eine entscheidende Rolle bei der Messung des Erfolgs:

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

Um klar zwischen langfristigen und kurzfristigen Zielen zu unterscheiden, umfasst die erfolgsabhängige Vergütung die folgenden zwei Bestandteile:

Short-Term Award (STA)

Die Leistungskriterien, die dem STA zugrunde liegen, bestehen aus kurzfristigen gemeinschaftlichen und individuellen Zielen.

Gemeinschaftliche Ziele

Aufgrund regulatorischer Vorgaben ist bei der Ermittlung der variablen Vergütung auch der Gesamterfolg des Deutsche Bank Konzerns zu berücksichtigen. Aus diesem Grund sind die kurzfristigen gemeinschaftlichen Ziele an der Strategie und dem Erfolg des Deutsche Bank Konzerns ausgerichtet. Im Einklang mit dieser Strategie dienen vier Erfolgskennzahlen, die wichtige

Gradmesser für das Kapital-, Risiko-, Kosten- und Ertragsprofil der Deutschen Bank darstellen, als Bezugsgrößen für die Deutsche Bank-Gruppenkomponente des STA:

- **Harte Kernkapitalquote (CET 1-Quote):** Das harte Kernkapital der Deutschen Bank im Verhältnis zu ihren risikogewichteten Aktiva.
- **Verschuldungsquote:** Das Kernkapital der Deutschen Bank als prozentualer Anteil ihrer Verschuldungsposition gemäß den Definitionen der CRR/CRD 4-Vorschriften.
- **Bereinigte zinsunabhängige Aufwendungen:** Zinsunabhängige Aufwendungen insgesamt, ohne Restrukturierungs- und Abfindungskosten, Aufwendungen für Rechtsstreitigkeiten sowie Wertminderungen des Geschäfts- oder Firmenwerts und der sonstigen immateriellen Vermögenswerte der Deutschen Bank.
- **Eigenkapitalrendite nach Steuern, basierend auf dem durchschnittlichen materiellen Eigenkapital (RoTE):** Den Deutsche Bank-Aktionären zurechenbares Ergebnis nach Steuern, dividiert durch das durchschnittliche, den Deutsche-Bank-Aktionären zurechenbare materielle Eigenkapital. Letzteres wird ermittelt, indem der Geschäfts- und Firmenwert und sonstige immaterielle Vermögenswerte von dem den Deutsche Bank-Aktionären zurechenbaren Eigenkapital abgezogen werden.

Die vier vorgenannten Ziele werden gleich gewichtet und fließen zu 25% in die Zielgröße für die Deutsche Bank-Gruppenkomponente des STA ein. Die Deutsche Bank-Gruppenkomponente hat einen Anteil von 10% an der gesamten variablen Vergütung.

Individuelle Ziele

Darüber hinaus honoriert der STA die Erreichung individueller Ziele. Diese werden von der Gesellschafterversammlung der persönlich haftenden Gesellschafterin im Rahmen des jährlichen Zielvereinbarungsprozesses für das jeweilige Geschäftsjahr beschlossen. Sie sollen zur Umsetzung der Gesamtstrategie des DWS Konzerns beitragen und im Einklang mit dem Verantwortungsbereich der einzelnen Mitglieder der Geschäftsführung stehen. Für alle individuellen Ziele werden entsprechende Bewertungskriterien festgelegt, auf deren Basis der Gemeinsame Ausschuss Vergütungsvorschläge erarbeitet und die Gesellschafterversammlung der persönlich haftenden Gesellschafterin den jeweiligen Grad der Zielerreichung final beschließen kann.

Darüber hinaus wurde im Geschäftsjahr 2019 die Balanced Scorecard in das Vergütungssystem der individuellen Komponente des STA integriert, indem der Zielerreichungsgrad für einen Teil der individuellen Komponente des STA unter Berücksichtigung der Ergebnisse spezifischer Leistungsindikatoren bestimmt wird. Die Balanced Scorecard ermöglicht es, strategische Ziele durch deren Übersetzung in messbare Ziele zu operationalisieren. Gleichzeitig schafft sie einen Überblick über die Prioritäten im gesamten DWS Konzern. Die Balanced Scorecard enthält Finanzkennzahlen sowie (nicht finanzielle) Erfolgskennzahlen. Zur Verknüpfung der Balanced Scorecard mit der Vergütung der Mitglieder der Geschäftsführung hat die Gesellschafterversammlung der persönlich haftenden Gesellschafterin beschlossen, dass der die Erfolgskennzahlen umfassende Teil der individuellen Komponente des STA mit einem Anteil von 60% in die Leistungsbemessung der Mitglieder der Geschäftsführung einfließt.

Die Summe der individuellen Ziele und der Balanced Scorecard beträgt 50% der Zielgröße der gesamten variablen Vergütung.

Long-Term Award (LTA)

Der LTA besteht aus der DWS-Gruppenkomponente, die an die Erreichung langfristiger gemeinschaftlicher Ziele geknüpft ist. Im Einklang mit der Strategie des Konzerns und der Nachschärfung der Prioritäten dienen vier ausgewählte Erfolgskennzahlen, die wichtige Gradmesser für den Erfolg, die Kapazität zur Cashflow-Generierung sowie das Wachstum des Geschäfts und der Marke der DWS darstellen, als Bezugsgrößen für die DWS-Gruppenkomponente im Geschäftsjahr 2019:

- Bereinigte Aufwand-Ertrag-Relation
- Nettomittelaufkommen und verwaltetes Vermögen (AuM)
- Dividendenausschüttungsquote
- Profil im Bereich Umwelt, Soziales und Governance (ESG)

wie unter Leistungskennzahlen im Kapitel 'Über den DWS Konzern – Internes Steuerungssystem' definiert. Die frühere Bezugsgröße „Managementgebührenmarge“ wurde im Einklang mit den extern kommunizierten Zielen als zentrale Bezugsgröße durch die „Dividendenausschüttungsquote“ abgelöst. Ziele aus der bisherigen Kategorie „Culture & Client“-Faktor, die im Zusammenhang mit der nachhaltigen Entwicklung der Unternehmenskultur und der Kundenzufriedenheit stehen, werden jetzt im Rahmen der Balanced Scorecard und über die neue Bezugsgröße „Profil im Bereich Environment, Social and Governance“ nachverfolgt und gefördert.

Jedes der vier vorgenannten Ziele wird zu einem festen Prozentsatz der Zielgröße für die DWS-Gruppenkomponente gewichtet. Diese Zielgröße beläuft sich auf 40% der gesamten variablen Vergütung.

Maximale Gesamtvergütung

Die Gesamtvergütung eines Mitglieds der Geschäftsführung unterliegt zusätzlichen Obergrenzen. Die variable Vergütung wird aufgrund regulatorischer Vorgaben auf 200% der fixen Vergütung begrenzt. Darüber hinaus hat die Gesellschafterversammlung der persönlich haftenden Gesellschafterin für die Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2019 eine Obergrenze in Höhe von 9,85 Mio € (Cap) festgesetzt.

Nachfolgend werden die Zuordnung der Ziele zu den einzelnen Komponenten und die Gewichtung dargestellt.

Komponenten & Zielgrößen			Ziele & Gewichtung	
Short-Term Award (STA)	DB Gruppenkomponente	10%	Harte Kernkapitalquote (CET1-Quote)	25%
			Verschuldensquote	25%
	DWS Individuelle Komponente	50%	Bereinigte zinsunabhängige Aufwendungen	25%
			Eigenkapital nach Steuern basierend auf dem durchschnittlichen materiellen Eigenkapital (RoTE)	25%
Long-Term Award (LTA)	DWS Gruppenkomponente	40%	Balanced Scorecard	60%
			Individuelle Ziele im Einklang mit den übergeordneten DWS Zielen	40%
			Bereinigte Aufwand-Ertrag-Relation	50%
			Nettomittelaufkommen als % des verwalteten Vermögens	30%
			Dividendenausschüttungsquote	10%
			Profil im Bereich Environment Social and Governance (ESG)	10%

Langfristige Anreizwirkung und Nachhaltigkeit

Gemäß InstVV, der anwendbaren Vergütungsvorgabe in der AIFMD/OGAW V und im Einklang mit den Richtlinien des Deutsche Bank Konzerns für Mitarbeiter, die der Regulierung durch die InstVV unterliegen, müssen mindestens 60% der gesamten variablen Vergütung für die Mitglieder der Geschäftsführung in aufgeschobener Form gewährt werden. Dieser aufgeschobene Teil muss mindestens zur Hälfte aus aktienbasierten Vergütungselementen bestehen, während der noch verbleibende andere Teil als aufgeschobene Barvergütung gewährt werden kann. Beide Vergütungselemente sind über einen mehrjährigen Zurückbehaltungszeitraum zu strecken, an den sich für die aktienbasierten Vergütungselemente noch Haltefristen anschließen. In dem Zeitraum bis zur Auszahlung können diese aufgeschoben gewährten Vergütungsbestandteile verfallen. Von der nicht aufgeschoben gewährten Vergütung muss ebenfalls mindestens die Hälfte aus aktienbasierten Vergütungselementen bestehen, und nur der verbleibende Teil darf direkt in bar ausgezahlt werden. In Summe betrachtet, dürfen also nur maximal 20% der gesamten variablen Vergütung sofort bar ausgezahlt werden, während mindestens 80% zu einem späteren Zeitpunkt ausgezahlt werden.

Überblick über Vergütungsinstrumente

Art der Vergütung	Beschreibung	Zurückbehaltungszeitraum	Haltefrist	Anteil
Barvergütung	Sofort fällige Barkomponente	N/A	N/A	50% der sofort fälligen variablen Vergütung
DWS Equity Upfront Award (DWS EUA)	Sofort fällige aktienbasierte Komponente (bar vergütet): Der Wert des EUA hängt von der Kursentwicklung der DWS-Aktie ab	N/A	12 Monate	50% der sofort fälligen variablen Vergütung
DWS Restricted Incentive Award (DWS RIA)	Nicht-aktienbasierte Komponente (aufgeschobene Barvergütung) <i>Mitarbeiter können auch wählen, den gesamten Wert des RIA oder einen Teil davon in ausgewählte Investment Fonds zu investieren. In diesem Fall wird der Award im Rahmen des „DWS Employee Investment Plan – Elected EIP Award“ gewährt</i>	Unverfallbarkeit pro rata über fünf Jahre	N/A	50% der aufgeschobenen variablen Vergütung
DWS Restricted Equity Award (DWS REA)	Aufgeschobene aktienbasierte Komponente (bar vergütet): Der Wert des REA hängt während des Zurückbehaltungszeitraums und der Haltefrist von der Kursentwicklung der DWS-Aktie ab	Unverfallbarkeit pro rata über fünf Jahre	12 Monate	50% der aufgeschobenen variablen Vergütung

Sowohl die DWS Restricted Equity Awards als auch die DWS Restricted Incentive Awards werden über einen Zeitraum von fünf Jahren in jährlichen Tranchen unverfallbar. Die Tranchen des DWS Restricted Equity Awards unterliegen nach Fälligkeit noch einer zusätzlichen Haltefrist von einem Jahr. Während der Zurückbehaltungs- und Haltefrist hängt der Wert der DWS Restricted Equity Awards von der Kursentwicklung der DWS-Aktie und damit von der nachhaltigen Wertentwicklung des DWS Konzerns ab. Für die DWS Restricted Incentive Awards und die DWS Restricted Equity Awards gelten während der Zurückbehaltungs- und Haltefrist besondere Verfallbedingungen.

Im Januar 2019 wurde allen Mitgliedern der Geschäftsführung im Zusammenhang mit dem Börsengang eine einmalige Vergütung im Rahmen des DWS Equity Plan (DWS Performance Share Units - PSUs) in Höhe von 1.000.000 € (bei Vollzeitbeschäftigung) gewährt. Der DWS Equity Plan ist ein Phantomaktienplan, der ein Recht gewährt, unter bestimmten Bedingungen eine Barzahlung zu erhalten, die an den Wert der DWS-Aktien während eines bestimmten Zeitraums geknüpft ist. Die Vergütung und Anzahl der Einheiten sind abhängig von der Erreichung vorab festgelegter Ziele (durchschnittliches Nettomittelauflommen und bereinigte Aufwand-Ertrag-Relation). Die Awards werden über einen festgelegten Zeitraum in gleichen Tranchen unverfallbar, und jede Tranche unterliegt nach Fälligkeit einer zusätzlichen Haltefrist von einem Jahr.

Verfallbedingungen / Rückforderungsmöglichkeiten

Durch die aufgeschoben gewährten beziehungsweise über mehrere Jahre gestreckten Vergütungskomponenten (Restricted Incentive Awards und Restricted Equity Awards) wird eine langfristige Anreizwirkung erreicht, da diese bis zur jeweiligen Unverfallbarkeit beziehungsweise zum Ende der Haltefristen bestimmten Verfallbedingungen unterliegen. Anwartschaften können ganz oder teilweise verfallen, zum Beispiel bei individuellem Fehlverhalten (unter anderem bei Verstoß gegen Regularien) oder einer außerordentlichen Kündigung sowie bei einem negativen Ergebnis des Konzerns oder individuellen negativen Erfolgsbeiträgen. Darüber hinaus entfallen die Vergütungskomponenten vollständig, wenn Mindestvorgaben zur Kernkapitalquote oder zur Kapitaladäquanzquote des DWS Konzerns in festgelegten Zeiträumen nicht eingehalten wurden.

Zusätzlich gelten für die Vergütungsbestandteile aufgrund des InstVV MRT-Status der Mitglieder der Geschäftsführung die Leistungsbedingungen³ des Deutsche Bank Konzerns. Gemäß der InstVV sind weiterhin mit den InstVV MRTs sogenannte „Clawback-Regelungen“ zu vereinbaren. Im Gegensatz zu den Verfallbedingungen ermöglicht es eine solche Rückforderungsklausel der Gesellschafterversammlung der persönlich haftenden Gesellschafterin, bereits gezahlte variable Vergütungsbestandteile aufgrund spezifischer negativer Erfolgsbeiträge eines Mitglieds der Geschäftsführung zurückzufordern. Die Clawback-Regelungen sind in den Anstellungsverträgen der Mitglieder der Geschäftsführung vereinbart.

Sonstige Leistungen für den Fall des vorzeitigen Ausscheidens

Wird die Bestellung eines Mitglieds der Geschäftsführung auf Veranlassung der Gesellschafterversammlung der persönlich haftenden Gesellschafterin vorzeitig beendet, ohne dass ein wichtiger Grund zur Abberufung oder zur Kündigung des

³ Nähere Informationen zu den Leistungsbedingungen des Deutsche Bank Konzerns sind im Geschäftsbericht der Deutschen Bank einzusehen.

Anstellungsvertrages vorliegt, besteht grundsätzlich Anspruch auf Zahlung einer Abfindung. 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 in der Regel zwei Jahresvergütungen und ist auf die Vergütungsansprüche für die Restlaufzeit des Anstellungsvertrages beschränkt. 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.

Sonstiges

Der Deutsche Bank Konzern hat eine Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) für die Mitglieder der Geschäftsführung abgeschlossen.

Vergütung der Mitglieder der Geschäftsführung für das Geschäftsjahr 2019

Vergütung nach Maßgabe des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK)

Im Folgenden werden die Bezüge der Mitglieder der Geschäftsführung für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben für die und im Namen des Konzerns und seiner Tochtergesellschaften im Geschäftsjahr 2019 gemäß den Anforderungen von Nummer 4.2.5 Absatz 3 DCGK dargelegt. Diese umfasst die für das Berichtsjahr gewährten Zuwendungen einschließlich der Nebenleistungen und des Versorgungsaufwands sowie bei den variablen Vergütungselementen ergänzt um die erreichbare Minimal-, Ziel- und Maximalvergütung. Die in den weiteren Anstellungsverträgen gewährten Zuwendungen und die im Zusammenhang mit dem Börsengang im Rahmen des DWS Equity Plan (PSUs) gewährte einmalige Vergütung werden jeweils in den Fußnoten der Mitglieder der Geschäftsführung dargestellt. Darüber hinaus wird der Zufluss im Berichtsjahr aus fixer und variabler Vergütung dargestellt. Der Zufluss in den weiteren Anstellungsverträgen wird jeweils in den Fußnoten der Mitglieder der Geschäftsführung dargestellt.

Die nachstehende Tabelle zeigt die gewährten Zuwendungen für die Geschäftsjahre 2019 und 2018 gemäß DCGK:

in €	Dr. Asoka Wöhrmann ¹					
	2019				2018	
	Festsetzung	Ziel	Min	Max	Festsetzung	Ziel
Festvergütung (Grundgehalt)	2.400.000	2.400.000	2.400.000	2.400.000	400.000	400.000
Nebenleistungen	9.237	9.237	9.237	9.237	1.136	1.136
Summe	2.409.237	2.409.237	2.409.237	2.409.237	401.136	401.136
Variable Vergütung	4.122.000	3.600.000	0	4.800.000	588.000	600.000
davon:						
Bar	618.300	720.000	0	960.000	117.600	120.000
DWS Equity Upfront Awards	618.300	720.000	0	960.000	117.600	120.000
DWS Restricted Incentive Awards	1.442.700	1.080.000	0	1.440.000	176.400	180.000
DWS Restricted Equity Awards	1.442.700	1.080.000	0	1.440.000	176.400	180.000
Summe	4.122.000	3.600.000	0	4.800.000	588.000	600.000
Versorgungsaufwand	100.510	100.510	100.510	100.510	16.006	16.006
Gesamtvergütung (DCGK)	6.631.747	6.109.747	2.509.747	7.309.747	1.005.142	1.017.142
Gesamtvergütung²	6.522.000	6.000.000	2.400.000	7.200.000	988.000	1.000.000

¹ Mitglied seit 25. Oktober 2018. Zusätzlich zu den in der obigen Tabelle dargestellten Zuwendungen wurde Herrn Dr. Wöhrmann im Zusammenhang mit dem Börsengang die in diesem Abschnitt unter 'Langfristige Anreizwirkung und Nachhaltigkeit' beschriebene einmalige Vergütung im Rahmen des DWS Equity Plan (PSUs) in Höhe von 1.000.000 € gewährt.

² Ohne Nebenleistungen und Versorgungsaufwand.

in €	2019				Pierre Cherki ¹	
	Festsetzung	Ziel	Min	Max	2018	
					Festsetzung	Ziel
Festvergütung (Grundgehalt)	500.000	500.000	500.000	500.000	416.667	416.667
Nebenleistungen	75.632	75.632	75.632	75.632	61.013	61.013
Summe	575.632	575.632	575.632	575.632	477.680	477.680
Variable Vergütung	747.511	700.000	0	1.100.000	498.750	583.333
davon:						
Bar	149.502	140.000	0	220.000	99.750	116.667
DWS Equity Upfront Awards	149.502	140.000	0	220.000	99.750	116.667
DWS Restricted Incentive Awards	224.253	210.000	0	330.000	149.625	175.000
DWS Restricted Equity Awards	224.253	210.000	0	330.000	149.625	175.000
Summe	747.511	700.000	0	1.100.000	498.750	583.333
Versorgungsaufwand	0	0	0	0	0	0
Gesamtvergütung (DCGK)	1.323.143	1.275.632	575.632	1.675.632	976.430	1.061.013
Gesamtvergütung²	1.247.511	1.200.000	500.000	1.600.000	915.417	1.000.000

¹ Mitglied seit 1. März 2018. Die obige Darstellung umfasst die durch die DWS Management GmbH im Rahmen des Anstellungsvertrages (anteilige Arbeitszeit von 40%) gewährten Zuwendungen. Der Betrag der variablen Vergütung beinhaltet eine vertraglich vereinbarte Ausgleichszahlung für ermittelte Wertminderungen aufgrund von Wechselkursschwankungen im Verhältnis EUR / USD. In seinem zweiten Anstellungsvertrag mit einer Tochtergesellschaft des DWS Konzerns (anteilige Arbeitszeit von 60%) erhielt Herr Cherki eine Gesamtvergütung (DCGK) in Höhe von 1.822.442 € (für die Umrechnung von EUR in USD wird der Jahresschlusskurs von 1,1219 herangezogen) (2018: 1.404.805 € unter Heranziehung des Jahresschlusskurs in 2018 von 1,1446). Zusätzlich zu den dargestellten Zuwendungen aus den beiden Anstellungsverträgen wurde Herrn Cherki im Zusammenhang mit dem Börsengang die in diesem Abschnitt unter 'Langfristige Anreizwirkung und Nachhaltigkeit' beschriebene einmalige Vergütung im Rahmen des DWS Equity Plan (PSUs) in Höhe von 1.000.000 € gewährt.

² Ohne Nebenleistungen und Versorgungsaufwand.

in €	2019				Mark Cullen ¹	
	Festsetzung	Ziel	Min	Max	2018	
					Festsetzung	Ziel
Festvergütung (Grundgehalt)	1.250.000	1.250.000	1.250.000	1.250.000	104.167	104.167
Nebenleistungen	93.239	93.239	93.239	93.239	7.500	7.500
Summe	1.343.239	1.343.239	1.343.239	1.343.239	111.667	111.667
Variable Vergütung	1.767.000	1.550.000	0	2.325.000	110.438	129.167
davon:						
Bar	353.400	310.000	0	465.000	22.088	25.833
DWS Equity Upfront Awards	353.400	310.000	0	465.000	22.088	25.833
DWS Restricted Incentive Awards	530.100	465.000	0	697.500	33.131	38.750
DWS Restricted Equity Awards	530.100	465.000	0	697.500	33.131	38.750
Summe	1.767.000	1.550.000	0	2.325.000	110.438	129.167
Versorgungsaufwand	0	0	0	0	0	0
Gesamtvergütung (DCGK)	3.110.239	2.893.239	1.343.239	3.668.239	222.105	240.833
Gesamtvergütung²	3.017.000	2.800.000	1.250.000	3.575.000	214.605	233.333

¹ Mitglied seit 1. Dezember 2018. Zusätzlich zu den in der obigen Tabelle dargestellten Zuwendungen wurde Herrn Cullen im Zusammenhang mit dem Börsengang die in diesem Abschnitt unter 'Langfristige Anreizwirkung und Nachhaltigkeit' beschriebene einmalige Vergütung im Rahmen des DWS Equity Plan (PSUs) in Höhe von 1.000.000 € gewährt.

² Ohne Nebenleistungen und Versorgungsaufwand.

in €	2019				Dirk Görgen ¹	
	Festsetzung	Ziel	Min	Max	2018	
					Festsetzung	Ziel
Festvergütung (Grundgehalt)	380.000	380.000	380.000	380.000	31.667	31.667
Nebenleistungen	48	48	48	48	0	0
Summe	380.048	380.048	380.048	380.048	31.667	31.667
Variable Vergütung	257.000	200.000	0	320.000	14.250	16.667
davon:						
Bar	51.400	40.000	0	64.000	2.850	3.333
DWS Equity Upfront Awards	51.400	40.000	0	64.000	2.850	3.333
DWS Restricted Incentive Awards	77.100	60.000	0	96.000	4.275	5.000
DWS Restricted Equity Awards	77.100	60.000	0	96.000	4.275	5.000
Summe	257.000	200.000	0	320.000	14.250	16.667
Versorgungsaufwand	40.204	40.204	40.204	40.204	7.060	7.060
Gesamtvergütung (DCGK)	677.252	620.252	420.252	740.252	52.977	55.393
Gesamtvergütung²	637.000	580.000	380.000	700.000	45.917	48.333

¹ Mitglied seit 1. Dezember 2018. Die obige Darstellung umfasst die durch die DWS Management GmbH im Rahmen des Anstellungsvertrages (anteilige Arbeitszeit von 40%) gewährten Zuwendungen. In seinem zweiten Anstellungsvertrag mit einer Tochtergesellschaft des DWS Konzerns (anteilige Arbeitszeit von 60%) erhielt Herr Görgen eine Gesamtvergütung (DCGK) in Höhe von 1.011.260 € (2018: 81.442 €). Zusätzlich zu den dargestellten Zuwendungen aus den beiden Anstellungsverträgen wurde Herrn Görgen im Zusammenhang mit dem Börsengang die in diesem Abschnitt unter 'Langfristige Anreizwirkung und Nachhaltigkeit' beschriebene einmalige Vergütung im Rahmen des DWS Equity Plan (PSUs) in Höhe von 1.000.000 € gewährt.

² Ohne Nebenleistungen und Versorgungsaufwand.

in €					Robert Kendall ¹	
					2018	
	Festsetzung	Ziel	Min	Max	Festsetzung	Ziel
				2019		
Festvergütung (Grundgehalt)	400.000	400.000	400.000	400.000	333.333	333.333
Nebenleistungen	76.976	76.976	76.976	76.976	62.678	62.678
Summe	476.976	476.976	476.976	476.976	396.011	396.011
Variable Vergütung	520.175	500.000	0	700.000	335.417	416.667
davon:						
Bar	104.035	100.000	0	140.000	67.083	83.333
DWS Equity Upfront Awards	104.035	100.000	0	140.000	67.083	83.333
DWS Restricted Incentive Awards	156.053	150.000	0	210.000	100.625	125.000
DWS Restricted Equity Awards	156.053	150.000	0	210.000	100.625	125.000
Summe	520.175	500.000	0	700.000	335.417	416.667
Versorgungsaufwand	0	0	0	0	0	0
Gesamtvergütung (DCGK)	997.151	976.976	476.976	1.176.976	731.428	812.678
Gesamtvergütung²	920.175	900.000	400.000	1.100.000	668.750	750.000

¹ Mitglied seit 1. März 2018. Die obige Darstellung umfasst die durch die DWS Management GmbH im Rahmen des Anstellungsvertrages (anteilige Arbeitszeit von 40%) gewährten Zuwendungen. Der Betrag der variablen Vergütung beinhaltet eine vertraglich vereinbarte Ausgleichszahlung für ermittelte Wertminderungen aufgrund von Wechselkurschwankungen im Verhältnis EUR / USD. In seinem zweiten Anstellungsvertrag mit einer Tochtergesellschaft des DWS Konzerns (anteilige Arbeitszeit von 60%) erhielt Herr Kendall eine Gesamtvergütung (DCGK) in Höhe von 1.340.100 € (für die Umrechnung von EUR in USD wird der Jahresschlusskurs von 1,1219 herangezogen) (2018: 1.040.556 € unter Heranziehung des Jahresschlusskurses in 2018 von 1,1446). Zusätzlich zu den dargestellten Zuwendungen aus den beiden Anstellungsverträgen wurde Herrn Kendall im Zusammenhang mit dem Börsengang die in diesem Abschnitt unter 'Langfristige Anreizwirkung und Nachhaltigkeit' beschriebene einmalige Vergütung im Rahmen des DWS Equity Plan (PSUs) in Höhe von 1.000.000 € gewährt.

² Ohne Nebenleistungen und Versorgungsaufwand.

in €					Stefan Kreuzkamp ¹	
					2018	
	Festsetzung	Ziel	Min	Max	Festsetzung	Ziel
				2019		
Festvergütung (Grundgehalt)	500.000	500.000	500.000	500.000	416.667	416.667
Nebenleistungen	2.675	2.675	2.675	2.675	718	718
Summe	502.675	502.675	502.675	502.675	417.385	417.385
Variable Vergütung	752.500	700.000	0	1.100.000	498.750	583.333
davon:						
Bar	150.500	140.000	0	220.000	99.750	116.667
DWS Equity Upfront Awards	150.500	140.000	0	220.000	99.750	116.667
DWS Restricted Incentive Awards	225.750	210.000	0	330.000	149.625	175.000
DWS Restricted Equity Awards	225.750	210.000	0	330.000	149.625	175.000
Summe	752.500	700.000	0	1.100.000	498.750	583.333
Versorgungsaufwand	40.204	40.204	40.204	40.204	34.289	34.289
Gesamtvergütung (DCGK)	1.295.379	1.242.879	542.879	1.642.879	950.424	1.035.007
Gesamtvergütung²	1.252.500	1.200.000	500.000	1.600.000	915.417	1.000.000

¹ Mitglied seit 1. März 2018. Die obige Darstellung umfasst die durch die DWS Management GmbH im Rahmen des Anstellungsvertrages (anteilige Arbeitszeit von 40%) gewährten Zuwendungen. In seinem zweiten Anstellungsvertrag mit einer Tochtergesellschaft des DWS Konzerns (anteilige Arbeitszeit von 60%) erhielt Herr Kreuzkamp eine Gesamtvergütung (DCGK) in Höhe von 1.886.173 € (2018: 1.333.767 €). Zusätzlich zu den dargestellten Zuwendungen aus den beiden Anstellungsverträgen wurde Herrn Kreuzkamp im Zusammenhang mit dem Börsengang die in diesem Abschnitt unter 'Langfristige Anreizwirkung und Nachhaltigkeit' beschriebene einmalige Vergütung im Rahmen des DWS Equity Plan (PSUs) in Höhe von 1.000.000 € gewährt.

² Ohne Nebenleistungen und Versorgungsaufwand.

in €					Claire Peel ¹	
					2018	
	Festsetzung	Ziel	Min	Max	Festsetzung	Ziel
				2019		
Festvergütung (Grundgehalt)	950.000	950.000	950.000	950.000	791.667	791.667
Nebenleistungen	92.874	92.874	92.874	92.874	75.091	75.091
Summe	1.042.874	1.042.874	1.042.874	1.042.874	866.758	866.758
Variable Vergütung	675.000	500.000	0	800.000	460.417	416.667
davon:						
Bar	135.000	100.000	0	160.000	92.083	83.333
DWS Equity Upfront Awards	135.000	100.000	0	160.000	92.083	83.333
DWS Restricted Incentive Awards	202.500	150.000	0	240.000	138.125	125.000
DWS Restricted Equity Awards	202.500	150.000	0	240.000	138.125	125.000
Summe	675.000	500.000	0	800.000	460.417	416.667
Versorgungsaufwand	0	0	0	0	0	0
Gesamtvergütung (DCGK)	1.717.874	1.542.874	1.042.874	1.842.874	1.327.175	1.283.424
Gesamtvergütung²	1.625.000	1.450.000	950.000	1.750.000	1.252.084	1.208.333

¹ Mitglied seit 1. März 2018. Zusätzlich zu den in der obigen Tabelle dargestellten Zuwendungen wurde Frau Peel im Zusammenhang mit dem Börsengang die in diesem Abschnitt unter 'Langfristige Anreizwirkung und Nachhaltigkeit' beschriebene einmalige Vergütung im Rahmen des DWS Equity Plan (PSUs) in Höhe von 1.000.000 € gewährt.

² Ohne Nebenleistungen und Versorgungsaufwand.

in €					Nikolaus von Tippelskirch ¹	
					2019	2018
	Festsetzung	Ziel	Min	Max	Festsetzung	Ziel
Festvergütung (Grundgehalt)	950.000	950.000	950.000	950.000	791.667	791.667
Nebenleistungen	11.956	11.956	11.956	11.956	7.493	7.493
Summe	961.956	961.956	961.956	961.956	799.160	799.160
Variable Vergütung	540.000	500.000	0	800.000	356.250	416.667
davon:						
Bar	108.000	100.000	0	160.000	71.250	83.333
DWS Equity Upfront Awards	108.000	100.000	0	160.000	71.250	83.333
DWS Restricted Incentive Awards	162.000	150.000	0	240.000	106.875	125.000
DWS Restricted Equity Awards	162.000	150.000	0	240.000	106.875	125.000
Summe	540.000	500.000	0	800.000	356.250	416.667
Versorgungsaufwand	100.510	100.510	100.510	100.510	85.723	85.723
Gesamtvergütung (DCGK)	1.602.466	1.562.466	1.062.466	1.862.466	1.241.133	1.301.549
Gesamtvergütung²	1.490.000	1.450.000	950.000	1.750.000	1.147.917	1.208.333

¹ Mitglied seit 1. März 2018. Zusätzlich zu den in der obigen Tabelle dargestellten Zuwendungen wurde Herrn von Tippelskirch im Zusammenhang mit dem Börsengang die in diesem Abschnitt unter 'Langfristige Anreizwirkung und Nachhaltigkeit' beschriebene einmalige Vergütung im Rahmen des DWS Equity Plan (PSUs) in Höhe von 1.000.000 € gewährt.

² Ohne Nebenleistungen und Versorgungsaufwand.

in €					Jonathan Eilbeck ¹	
					2019	2018
	Festsetzung	Ziel	Min	Max	Festsetzung	Ziel
Festvergütung (Grundgehalt)	0	0	0	0	833.333	833.333
Nebenleistungen	0	0	0	0	76.951	76.951
Summe	0	0	0	0	910.284	910.284
Variable Vergütung	0	0	0	0	625.000	833.333
davon:						
Bar	0	0	0	0	125.000	166.667
DWS Equity Upfront Awards	0	0	0	0	125.000	166.667
DWS Restricted Incentive Awards	0	0	0	0	187.500	250.000
DWS Restricted Equity Awards	0	0	0	0	187.500	250.000
Summe	0	0	0	0	625.000	833.333
Versorgungsaufwand	0	0	0	0	0	0
Gesamtvergütung (DCGK)	0	0	0	0	1.535.284	1.743.618
Gesamtvergütung²	0	0	0	0	1.458.333	1.666.667

¹ Mitglied vom 1. März bis zum 30. November 2018/Ende des Anstellungsvertrages zum 31. Dezember 2018.

² Ohne Nebenleistungen und Versorgungsaufwand.

in €					Thorsten Michalik ¹	
					2019	2018
	Festsetzung	Ziel	Min	Max	Festsetzung	Ziel
Festvergütung (Grundgehalt)	0	0	0	0	333.333	333.333
Nebenleistungen	0	0	0	0	146	146
Summe	0	0	0	0	333.479	333.479
Variable Vergütung	0	0	0	0	250.000	333.333
davon:						
Bar	0	0	0	0	50.000	66.667
DWS Equity Upfront Awards	0	0	0	0	50.000	66.667
DWS Restricted Incentive Awards	0	0	0	0	75.000	100.000
DWS Restricted Equity Awards	0	0	0	0	75.000	100.000
Summe	0	0	0	0	250.000	333.333
Versorgungsaufwand	0	0	0	0	30.255	30.255
Gesamtvergütung (DCGK)	0	0	0	0	613.734	697.068
Gesamtvergütung²	0	0	0	0	583.333	666.667

¹ Mitglied vom 1. März bis zum 30. November 2018/Ende des Anstellungsvertrages zum 31. Dezember 2018. Die obige Darstellung umfasst die durch die DWS Management GmbH im Rahmen des Anstellungsvertrages (anteilige Arbeitszeit von 40%) gewährten Zuwendungen.

² Ohne Nebenleistungen und Versorgungsaufwand.

in €					Nicolas Moreau ¹	
	2019		2018			
	Festsetzung	Ziel	Min	Max	Festsetzung	Ziel
Festvergütung (Grundgehalt)	0	0	0	0	1.416.667	1.416.667
Nebenleistungen	0	0	0	0	32	32
Summe	0	0	0	0	1.416.699	1.416.699
Variable Vergütung	0	0	0	0	1.500.000	2.083.333
davon:						
Bar	0	0	0	0	300.000	416.667
DWS Equity Upfront Awards	0	0	0	0	300.000	416.667
DWS Restricted Incentive Awards	0	0	0	0	450.000	625.000
DWS Restricted Equity Awards	0	0	0	0	450.000	625.000
Summe	0	0	0	0	1.500.000	2.083.333
Versorgungsaufwand	0	0	0	0	607.093	607.093
Gesamtvergütung (DCGK)	0	0	0	0	3.523.792	4.107.125
Gesamtvergütung²	0	0	0	0	2.916.667	3.500.000

¹ Mitglied vom 1. März bis zum 25. Oktober 2018/Ende des Anstellungsvertrags zum 31. Dezember 2018. Die obige Darstellung umfasst die durch die DWS Management GmbH gewährten Zuwendungen. Die Zuwendungen für die Tätigkeit von Herrn Moreau als Vorstandsmitglied der Deutsche Bank AG sind im Geschäftsbericht der Deutschen Bank veröffentlicht.

² Ohne Nebenleistungen und Versorgungsaufwand.

Zusammenfassend wurden den Mitgliedern der Geschäftsführung im Rahmen der Anstellungsverträge mit der DWS Management GmbH Zuwendungen einschließlich Nebenleistungen und Versorgungsaufwand in Höhe von 17.355.251 € gewährt (2018: 12.179.623 €). Im Rahmen der weiteren Anstellungsverträge mit Tochtergesellschaften innerhalb des DWS Konzerns wurden den Mitgliedern der Geschäftsführung Zuwendungen einschließlich Nebenleistungen und Versorgungsaufwand in Höhe von 6.059.975 € gewährt (2018: 4.843.209 €). Des Weiteren wurde den Mitgliedern der Geschäftsführung im Zusammenhang mit dem Börsengang die in diesem Abschnitt unter 'Langfristige Anreizwirkung und Nachhaltigkeit' beschriebene einmalige Vergütung im Rahmen des DWS Equity Plan (PSUs) in Höhe von insgesamt 8.000.000 € gewährt.

Die nachstehenden Tabellen zeigen den Zufluss in den Geschäftsjahren 2019 und 2018 gemäß DCGK:

in €	Dr. Asoka Wöhrmann ¹		Pierre Cherk ²		Mark Cullen ³		Dirk Görge ⁴	
	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018
Festvergütung (Grundgehalt)	2.400.000	400.000	500.000	416.667	1.250.000	104.167	380.000	31.667
Nebenleistungen	9.237	1.136	75.632	61.013	93.239	7.500	48	0
Summe	2.409.237	401.136	575.632	477.680	1.343.239	111.667	380.048	31.667
Variable Vergütung	618.300	117.600	149.502	99.750	353.400	22.088	51.400	2.850
davon Bar:	618.300	117.600	149.502	99.750	353.400	22.088	51.400	2.850
Summe	618.300	117.600	149.502	99.750	353.400	22.088	51.400	2.850
Versorgungsaufwand	100.510	16.006	0	0	0	0	40.204	7.060
Gesamtvergütung (DCGK)	3.128.047	534.742	725.134	577.430	1.696.639	133.754	471.652	41.577

¹ Mitglied seit 25. Oktober 2018.

² Mitglied seit 1. März 2018. Die obige Darstellung umfasst die Zuflüsse aus dem Anstellungsvertrag mit der DWS Management GmbH (anteilige Arbeitszeit von 40%). Der Betrag der variablen Vergütung beinhaltet eine vertraglich vereinbarte Ausgleichszahlung für ermittelte Wertminderungen aufgrund von Wechselkursschwankungen im Verhältnis EUR / USD. In seinem zweiten Anstellungsvertrag mit einer Tochtergesellschaft des DWS Konzerns (anteilige Arbeitszeit von 60%) erhielt Herr Cherk eine Gesamtvergütung (DCGK) in Höhe von 1.037.645 € (für die Umrechnung von EUR in USD wird der Jahresschlusskurs von 1,1219 herangezogen) (2018: 832.564 € unter Heranziehung des Jahresschlusskurs in 2018 von 1,1446).

³ Mitglied seit 1. Dezember 2018.

⁴ Mitglied seit 1. Dezember 2018. Die obige Darstellung umfasst die Zuflüsse aus dem Anstellungsvertrag mit der DWS Management GmbH (anteilige Arbeitszeit von 40%). In seinem zweiten Anstellungsvertrag mit einer Tochtergesellschaft des DWS Konzerns (anteilige Arbeitszeit von 60%) erhielt Herr Görge eine Gesamtvergütung (DCGK) in Höhe von 708.788 € (2018: 62.832 €).

in €	Robert Kendall ⁵		Stefan Kreuzkamp ⁶		Claire Peel ⁷		Nikolaus von Tippelskirch ⁸	
	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018
Festvergütung (Grundgehalt)	400.000	333.333	500.000	416.667	950.000	791.667	950.000	791.667
Nebenleistungen	76.976	62.678	2.675	718	92.874	75.091	11.956	7.493
Summe	476.976	396.011	502.675	417.385	1.042.874	866.758	961.956	799.160
Variable Vergütung	104.035	67.083	150.500	99.750	135.000	92.083	108.000	71.250
davon Bar:	104.035	67.083	150.500	99.750	135.000	92.083	108.000	71.250
Summe	104.035	67.083	150.500	99.750	135.000	92.083	108.000	71.250
Versorgungsaufwand	0	0	40.204	34.289	0	0	100.510	85.723
Gesamtvergütung (DCGK)	581.011	463.095	693.379	551.424	1.177.874	958.841	1.170.466	956.133

⁵ Mitglied seit 1. März 2018. Die obige Darstellung umfasst die Zuflüsse aus dem Anstellungsvertrag mit der DWS Management GmbH (anteilige Arbeitszeit von 40%). Der Betrag der variablen Vergütung beinhaltet eine vertraglich vereinbarte Ausgleichszahlung für ermittelte Wertminderungen aufgrund von Wechselkursschwankungen im Verhältnis EUR / USD. In seinem zweiten Anstellungsvertrag mit einer Tochtergesellschaft des DWS Konzerns (anteilige Arbeitszeit von 60%) erhielt Herr Kendall eine Gesamtvergütung (DCGK) in Höhe von 808.573 € (für die Umrechnung von EUR in USD wird der Jahresschlusskurs von 1,1219 herangezogen) (2018: 650.341 € unter Heranziehung des Jahresschlusskurs in 2018 von 1,1446).

⁶ Mitglied seit 1. März 2018. Die obige Darstellung umfasst die Zuflüsse aus dem Anstellungsvertrag mit der DWS Management GmbH (anteilige Arbeitszeit von 40%). In seinem zweiten Anstellungsvertrag mit einer Tochtergesellschaft des DWS Konzerns (anteilige Arbeitszeit von 60%) erhielt Herr Kreuzkamp eine Gesamtvergütung (DCGK) in Höhe von 1.027.213 € (2018: 808.967 €).

⁷ Mitglied seit 1. März 2018.

⁸ Mitglied seit 1. März 2018.

in €	Jonathan Eilbeck ⁹		Thorsten Michalik ¹⁰		Nicolas Moreau ¹¹	
	2019	2018	2019	2018	2019	2018
Festvergütung (Grundgehalt)	0	833.333	0	333.333	0	1.416.667
Nebeneleistungen	0	76.951	0	146	0	32
Summe	0	910.284	0	333.479	0	1.416.699
Variable Vergütung	0	125.000	0	50.000	0	300.000
davon Bar:	0	125.000	0	50.000	0	300.000
Summe	0	125.000	0	50.000	0	300.000
Versorgungsaufwand	0	0	0	30.255	0	607.093
Gesamtvergütung (DCGK)	0	1.035.284	0	413.734	0	2.323.792

⁹ Mitglied vom 1. März bis zum 30. November 2018/Ende des Anstellungsvertrages zum 31. Dezember 2018.

¹⁰ Mitglied vom 1. März bis zum 30. November 2018/Ende des Anstellungsvertrages zum 31. Dezember 2018. Die obige Darstellung umfasst die Zuflüsse aus dem Anstellungsvertrag mit der DWS Management GmbH (anteilige Arbeitszeit von 40%).

¹¹ Mitglied vom 1. März bis zum 25. Oktober 2018/Ende des Anstellungsvertrages zum 31. Dezember 2018. Die obige Darstellung für 2018 umfasst die Zuflüsse aus dem Anstellungsvertrag mit der DWS Management GmbH. Die Zuflüsse für die Tätigkeit von Herrn Moreau als Vorstandsmitglied der Deutsche Bank AG sind im Geschäftsbericht der Deutschen Bank veröffentlicht.

Zusammenfassend erhielten die Mitglieder der Geschäftsführung im Rahmen der Anstellungsverträge mit der DWS Management GmbH Zuflüsse in Höhe von 9.644.202 € (2018: 7.989.805 €). Im Rahmen der weiteren Anstellungsverträge mit Tochtergesellschaften innerhalb des DWS Konzerns erhielten die Mitglieder der Geschäftsführung Zuflüsse in Höhe von 3.582.219 € (2018: 3.037.343 €).

Vergütung nach Maßgabe der Anforderungen des Deutschen Rechnungslegungsstandards Nr. 17 (DRS 17)

Unter Berücksichtigung der Anforderungen des DRS 17 betrug die Vergütung der Mitglieder der Geschäftsführung im Geschäftsjahr 2019 insgesamt 27.063.572 € (2018: 13.886.618 €). Davon entfielen 14.239.191 € (2018: 3.747.303 €) auf aktienbasierte Vergütungsbestandteile.

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:

in €	Vorsitzender / Vorsitzende	Mitglied
Prüfungs- und Risikoausschuss	40.000	20.000
Nominierungsausschuss	20.000	15.000
Vergütungskontrollausschuss	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/Abrundung auf volle Monate.

Die DWS KGaA erstattet den Aufsichtsratsmitgliedern 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 2019 bestand eine durch den Deutsche Bank Konzern abgeschlossene Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) für die Mitglieder des Aufsichtsrats.

Die individuelle Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder für das Geschäftsjahr 2019 setzt sich wie folgt zusammen (ohne Umsatzsteuer):

Name	Vergütung für das Geschäftsjahr 2019 in €	Vergütung für das Geschäftsjahr 2018 in € ³
Karl von Rohr ¹	-	-
Ute Wolf	167.500	111.458
Stephan Accorsini	105.000	57.917
Annabelle Bexiga	55.833	-
Aldo Cardoso	120.000	90.000
Sylvie Matherat ¹	-	-
Angela Meurer	85.000	49.583
Richard I. Morris, Jr.	103.333	16.667
Hiroshi Ozeki ²	-	-
Erwin Stengele	100.000	55.833
Margret Suckale	120.000	85.000
Said Zanjani	100.000	55.833

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 Ein weiterer unabhängiger Aktionärsvertreter hat im Einklang mit den für ihn geltenden Richtlinien und Verfahren auf seine Aufsichtsratsvergütung verzichtet.

³ Die Vergütung für das Geschäftsjahr 2018 spiegelt keine Zahlen für das Gesamtjahr wider. Der Aufsichtsrat wurde im März 2018 gebildet, und seine Zusammensetzung war bis Jahresende abgeschlossen.

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

Vergütung der Mitglieder des Gemeinsamen Ausschusses

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

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

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

Die DWS KGaA erstattet den Mitgliedern des Gemeinsamen Ausschusses 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 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 2019 bestand eine durch den Deutsche Bank Konzern abgeschlossene Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) für die Mitglieder des Gemeinsamen Ausschusses.

Die individuelle Vergütung der Mitglieder des Gemeinsamen Ausschusses für das Geschäftsjahr 2019 setzt sich wie folgt zusammen (ohne gesetzliche Umsatzsteuer).

Name	Vergütung für das Geschäftsjahr 2019 in €	Vergütung für das Geschäftsjahr 2018 in € ³
Karl von Rohr ¹	-	-
James von Moltke ¹	-	-
Ute Wolf	20.000	13.333
Hiroshi Ozeki ²	-	-

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 Ein weiteres von den Aktionärsvertretern im Aufsichtsrat aus ihrer Mitte entsendetes Mitglied des Gemeinsamen Ausschusses hat im Einklang mit den für ihn geltenden Richtlinien und Verfahren auf seine Vergütung verzichtet.

³ Die Vergütung für das Geschäftsjahr 2018 spiegelt keine Zahlen für das Gesamtjahr wider. Der Gemeinsame Ausschuss wurde im März 2018 gebildet, und seine Zusammensetzung war bis Jahresende abgeschlossen.