

DWS: HOHE BONI DURCH GREENWASHING

Wie das Vergütungssystem der Deutsche-Bank-Tochter
wirksame Klima- und Nachhaltigkeitsziele systematisch
torpediert



DWS: Hohe Boni durch Greenwashing

Wie das Vergütungssystem der Deutsche-Bank-Tochter wirksame Klima- und Nachhaltigkeitsziele systematisch torpediert

Autor:innen

Dr. Mauricio Vargas
Finanzexperte Greenpeace Deutschland
mvargas@greenpeace.org

Marie Kuhn
Finanzexpertin Greenpeace Deutschland
mkuhn@greenpeace.org

➔ Kein Geld von Industrie und Staat

Greenpeace ist international, überparteilich und völlig unabhängig von Politik und Wirtschaft. Mit gewaltfreien Aktionen kämpft Greenpeace für den Schutz der Lebensgrundlagen. Mehr als 630.000 Fördermitglieder in Deutschland spenden an Greenpeace und gewährleisten damit unsere tägliche Arbeit zum Schutz der Umwelt, der Völkerverständigung und des Friedens.

Impressum

Greenpeace e.V., Hongkongstraße 10, 20457 Hamburg, Tel. 040/3 06 18-0 **Pressestelle** Tel. 040/3 06 18-340, F 040/3 06 18-340, presse@greenpeace.de, www.greenpeace.de
Politische Vertretung Berlin Marienstraße 19-20, 10117 Berlin, Tel. 030/30 88 99-0 **V.i.S.d.P.** Dr. Mauricio Vargas **Redaktion** Michelle Bayona **Produktion** Ute Zimmermann
Titelgrafik Henning Thomas **Gestaltung** Klasse 3b

Zusammenfassung	4
Einleitung	5
Das Vergütungssystem der Deutsche-Bank-Tochter DWS	6
Nachhaltigkeitscheck des DWS-Vergütungssystems 2020	6
Prinzip 1: Vergütung muss verhältnismäßig sein	
Prinzip 2: Nachhaltigkeitsziele müssen relevante Gewichtung haben	
Prinzip 3: Nachhaltigkeitsziele müssen wesentlich sein und Fehlanreize für Greenwashing vorbeugen	
Anpassung des DWS-Vergütungssystems ab 2021	12
Ein Eingeständnis der früheren Fehlanreize?	
Müllsammeln und Bäume pflanzen statt wirksamer Anlagerichtlinien	
Fazit	14
Greenpeace-Forderungen	14
Die DWS muss eine paris-konforme Vergütungsstruktur implementieren	
Die Deutsche Bank als Mutterkonzern der DWS muss Verantwortung übernehmen	

Zusammenfassung

Im Sommer 2021 brachte die Whistleblowerin Desiree Fixler einen Greenwashing-Skandal ins Rollen, der die Finanzbranche erschütterte und bis heute für Schlagzeilen sorgt: Die ehemalige Nachhaltigkeitsmanagerin deckte auf, dass die Fondsgesellschaft DWS ihre Fondsprodukte grüner bewarb, als sie tatsächlich waren. Seitdem ermitteln US-amerikanische und deutsche Aufsichtsbehörden gegen die DWS und die Konzernmutter Deutsche Bank wegen Kapitalanlagebetrugs im Zusammenhang mit Greenwashing - ein Novum in der Branche. In der Zwischenzeit konnte Greenpeace in mehreren Studien der Deutsche-Bank-Tochter weitere Fälle von Greenwashing nachweisen. **All dies legt den Verdacht nahe, dass der Betrug mit Nachhaltigkeitsversprechen bei der DWS systematisch angelegt zu sein scheint.**

Vor diesem Hintergrund geht die vorliegende Recherche der Frage nach, welche Rolle das DWS-Vergütungssystem für das Top-Management bei dem Greenwashing-Skandal und darüber hinaus bis heute spielt. Sie basiert auf öffentlich zugänglichen Daten wie Geschäfts- und Vergütungsberichte. Dabei konzentriert sich die Analyse auf drei anerkannte Nachhaltigkeitsprinzipien, die für eine wirkungsvolle operative Umsetzung einer unternehmensweiten Nachhaltigkeitsstrategie erfüllt sein müssen und an deren Entwicklung die DWS teilweise selbst beteiligt war:

- Die Vergütungsstruktur eines Unternehmens selbst muss verhältnismäßig sein.
- Die Erreichung von Nachhaltigkeitszielen muss einen relevanten Einfluss auf die Vergütung der Führungskräfte haben.
- Die Relevanz und Materialität der Nachhaltigkeitsziele müssen gesichert sein.

Die Greenpeace-Recherche kommt mit Blick auf das DWS-Vergütungssystem zu folgenden Ergebnissen:

- ▶ **Die Prüfung der Verhältnismäßigkeit des DWS-Vergütungssystems offenbarte, dass der DWS-CEO unter Berücksichtigung der Unternehmensgröße mit Abstand Deutschlands bestbezahlter Manager eines börsennotierten Unternehmens ist. Der Peer-Group-Vergleich belegt, dass die Vergütung für den DWS-CEO weit oberhalb von plausiblen Vergleichsgruppen angesiedelt ist. Sie übertrifft sogar die Vergütung der meisten DAX-Konzernchefs. Die Verhältnismäßigkeit der Spitzengehälter als zentrales Grundprinzip nachhaltiger Vergütungssysteme ist bei der DWS somit keineswegs gegeben.**
- ▶ Hinsichtlich der Gewichtung von Nachhaltigkeitszielen in der Vorstandsvergütung deutet vieles darauf hin, dass ESG-Kriterien seit 2020 einen relevanten Einfluss

auf die Vergütung des Top-Managements und insbesondere des CEO hatten. ESG steht für Environmental, Social and Governance (Umwelt, Soziales und gute Unternehmensführung). Die Ausgestaltung der bonusrelevanten Nachhaltigkeitsziele erweist sich jedoch als höchst problematisch, da sie dem Top-Management massive Fehlanreize für systematisches Greenwashing bietet. Das Umetikettieren von Fonds, um die Nachhaltigkeitsziele 2020 zu erreichen, kommt Manipulation gleich. Diese fragwürdige Geschäftspraxis ermöglichte dem ehemaligen CEO Asoka Wöhrmann höhere Bonuszahlungen.

- ▶ **Offensichtlich wurde dieser gravierende Fehlanreiz erkannt: Im Vergütungsbericht 2021 ist die problematische Zielgröße des „ESG-spezifisch verwalteten“ Vermögens aus den Leistungszielen für den CEO verschwunden. Allerdings wurde auch der überarbeitete Katalog der Nachhaltigkeitsziele auf weitgehend wirkungslose Pseudo-Nachhaltigkeitsindikatoren reduziert. So erhöhten zum Beispiel Müllsammelaktionen der Belegschaft den Chef-Bonus. Relevante Indikatoren wie etwa die Einbeziehung der finanzierten Emissionen aus Investitionen, die 99 Prozent des Treibhausgasausstoßes ausmachen, fehlen dagegen. Diese Wirkungslosigkeit der neuen DWS-Nachhaltigkeitsziele stellt eine neue Form von Greenwashing dar.**

Als Konsequenz dieser Erkenntnisse fordert Greenpeace von der DWS eine Vergütungsstruktur, die die Verhältnismäßigkeit von Gehältern wahrt und die Relevanz und Wesentlichkeit von Umweltzielen, wie etwa die Einhaltung des Pariser Klimaschutzabkommens, sicherstellt. Die Deutsche Bank als Mehrheitseigentümerin der DWS trägt eine besondere Verantwortung für die Greenwashing-Skandale und ist in der Pflicht, die genannten Missstände schnellstmöglich zu beheben.

Einleitung

Das Geschäft mit der Nachhaltigkeit boomt und gewinnt auch in der Ausrichtung von Finanzinstituten zunehmend an Bedeutung. Erster Schritt ist in der Regel die Überarbeitung der Selbstdarstellung, in der sich die Unternehmen öffentlichkeitswirksam als Vorreiter der grünen Transformation präsentieren. Nicht immer gehen mit dem grünen Anstrich des Firmenimages jedoch auch die angemessenen Korrekturen der Geschäftspraxis einher. Diese Diskrepanz zwischen Worten und Taten wird als **Greenwashing** bezeichnet. Je nach Dimension der Grünfärberei sorgte das in der Vergangenheit für eine gewisse mediale Berichterstattung und Unmut in der Öffentlichkeit. Spürbare Konsequenzen blieben in der Regel jedoch aus. Der Fall der DWS, der größten Fondsgesellschaft Deutschlands und einer Tochterfirma der Deutschen Bank, ist jedoch bemerkenswert: **Erstmals wurde der Vorwurf „Greenwashing“ nicht als Kavaliersdelikt behandelt, sondern als potenzielle Straftat.** Aktuell ermitteln sowohl die US-amerikanischen als auch die deutschen Aufsichts- bzw. Strafermittlungsbehörden gegen die DWS wegen des Vorwurfs des Kapitalanlagebetrugs.

Ein wichtiger Ausgangspunkt, der die glaubwürdige und effektive Umsetzung von Nachhaltigkeitsprinzipien in Unternehmen gewährleisten soll, stellt die Implementierung von Nachhaltigkeitszielen in der Vergütungsstruktur des Top-Managements dar. So sieht es zumindest die Empfehlung zur Implementierung von ESG-Kriterien in der Vorstandsvergütung des Arbeitskreises „Leitlinien für eine nachhaltige Vorstandsvergütung“ vor. Dieses Grundsatzpapier wurde von Aufsichtsratsvorsitzenden sowie Vertreter:innen wesentlicher institutioneller Investoren, Wissenschaftler:innen und Corporate-Governance-Expert:innen gemeinsam ausgearbeitet. Als einer der größten deutschen institutionellen Investoren hat pikanterweise die DWS selbst an der Erarbeitung besagter Leitlinie federführend mitgewirkt.¹

Generell gilt, dass die Vergütung von Vorstand:innen anhand **transparenter, messbarer und wirkungsvoller** Kriterien zu erfolgen hat. Darüber hinaus gelten **drei zentrale Prinzipien für eine glaubwürdige Implementierung von Nachhaltigkeit als unentbehrlich**²:

PRINZIP 1: Die Vergütungsstruktur für das Top-Management eines Unternehmens selbst muss gewissen Nachhaltigkeitsprinzipien wie etwa dem der **Verhältnismäßigkeit** entsprechen.

PRINZIP 2: Die Erreichung von **Nachhaltigkeitszielen muss einen relevanten Einfluss auf die Vergütung** der Führungskräfte haben, um eine Nachhaltigkeitsstrategie für das Unternehmen glaubwürdig zu verankern.

PRINZIP 3: Bei der Formulierung der Vergütungsziele ist darauf zu achten, dass diese zu einer effektiven Umsetzung der geplanten Nachhaltigkeitsstrategie führen und keine Anreize für Greenwashing durch das Top-Management bietet. Die **Relevanz und Materialität**³ der **Nachhaltigkeitsziele** muss gesichert sein.

Ergänzend zu den bereits bestehenden Greenwashing-Vorwürfen hat Greenpeace 2022 mehrere Recherchen⁴ zu den Klimaschutzversprechen der DWS veröffentlicht. Diese belegen, dass die Deutsche-Bank-Tochter entgegen ihrer Verlautbarungen die Umsetzung ihrer Nachhaltigkeitsziele sowohl auf Organisations- als auch Produktebene systematisch untergräbt.

► **Der damit einhergehende Greenwashing-Verdacht wirft die Frage auf, inwiefern die DWS auch über ihre Vergütungsstrukturen Standards der guten Unternehmensführung („Good Governance“) verletzt haben könnte, und möglicherweise gar finanzielle Anreize für ein Fehlverhalten des Managements bei der Verankerung von Nachhaltigkeitszielen geschaffen hat.**

Die vorliegende Recherche untersucht deshalb anhand der oben genannten Nachhaltigkeitsprinzipien das bisherige Vergütungssystem unter dem ehemaligen CEO Asoka Wöhrmann sowie die aktuelle Praxis der DWS.

1 Abrufbar unter: <http://www.leitlinien-vorstandsverguetung.de>

2 Diese Prinzipien leiten sich aus den Leitlinien sowie dem Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) ab. Vgl. hierzu auch die PWC Analyse (2023): Paying for net Zero – Using Incentives to create Accountability for Climate Goals <https://www.pwc.co.uk/human-resource-services/pdf/paying-for-net-zero-using-incentives-to-create-accountability-for-climate-goals.pdf>

3 Aus den „Leitlinien für nachhaltige Vorstandsvergütungen“: „[N]ur die Verbesserung materiell wesentlicher Ziele [hat] einen nachhaltig positiven Effekt auf die Unternehmensperformance [...]“

4 Alle Greenpeace-Publikationen sind auf der Kampagnen-Website zu finden: <https://www.greenpeace.de/klimaschutz/finanzwende/deutsche-bank-tochter-dws-greenwashing-betrug>

Das Vergütungssystem der Deutsche-Bank-Tochter DWS

Die formale Ausgestaltung der Vergütungsstruktur der DWS orientiert sich an den Vorgaben von §162 des Aktiengesetzes⁵ sowie den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK)⁶, einem Standard zur guten Unternehmensführung, der im Auftrag der Bundesregierung erstellt wurde. Konkret heißt es dort, dass *„die Vergütungsstruktur bei börsennotierten Gesellschaften auf eine nachhaltige und Entwicklung der Gesellschaft auszurichten ist. Die Vergütung der Vorstandsmitglieder hat zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft beizutragen.“*

Konkret empfiehlt der DCGK, dass die Vergütung eine kurzfristige und langfristige Komponente beinhalten soll. Diese Vorgabe findet sich auch in der Vergütung für die Geschäftsführenden der DWS wieder, denn sie besteht im Wesentlichen aus zwei Gehaltskomponenten:

Zum einen aus einer **fixen, erfolgs-unabhängigen Vergütungskomponente**, die ein Grundgehalt sowie Vorsorgeleistungen und sonstige Begünstigungen wie etwa die Nutzung eines Dienstwagens beinhaltet.

Zum anderen wird die Vergütung durch einen **erfolgs-abhängigen variablen Anteil, der gemeinhin als Bonus bezeichnet wird**, komplettiert, der maximal doppelt so hoch ausfallen darf wie das Grundgehalt. Dieser variable Teil der Vergütung ist unterteilt in einen **Anteil, der kurzfristig ausbezahlt werden darf** (sogenannter Short Term Award STA) und aktuell 40 Prozent der variablen Vergütungssumme beträgt, sowie den **mittelfristig auszahlenden Anteil** (Long Term Award LTA), der gestaffelt über fünf Jahre ausbezahlt wird und 60 Prozent der variablen Vergütungssumme ausmacht. Ziel dieser gestaffelten Auszahlung ist die Möglichkeit, bei ex post auftretenden Fehlentwicklungen Teile des Gehalts gewissermaßen als „Malus“ einzubehalten. Diese Aufteilung soll sicherstellen, dass das Management auch für Entscheidungen haftbar gemacht werden kann, deren Auswirkungen sich erst langfristig zeigen. Das bedeutet, dass beispielsweise der 2022 ausgeschiedene DWS-Chef Asoka Wöhrmann noch heute mit einem Teil seines Gehalts für das Greenwashing innerhalb der DWS zur Verantwortung gezogen werden könnte.

Nachhaltigkeitscheck des DWS-Vergütungssystems 2020

PRINZIP 1: Vergütung muss verhältnismäßig sein



Die Verhältnismäßigkeit oder „Üblichkeit“ der Vergütung stellt ein wichtiges Element einer glaubwürdigen Nachhaltigkeitsstrategie eines Unternehmens dar. Entsprechend heißt es hierzu auch im DCGK unter Abschnitt 2G *„[...] der Aufsichtsrat soll für jedes Vorstandsmitglied [...] dessen konkrete Ziel-Gesamtvergütung festlegen, die [...] die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigt.“*

An weiterer Stelle wird in dem Dokument die Bestimmung der Verhältnismäßigkeit präzisiert:

„Zur Beurteilung der Üblichkeit der konkreten Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder im Vergleich zu anderen Unternehmen soll der Aufsichtsrat eine geeignete Vergleichsgruppe anderer Unternehmen heranziehen, deren Zusammensetzung er offenlegt. Der Peer Group-Vergleich ist mit Bedacht zu nutzen, damit es nicht zu einer automatischen Aufwärtsentwicklung kommt.“

Wie ist es um die Verhältnismäßigkeit der DWS-Vergütung bestellt? Bemerkenswert ist, dass im Vorfeld der Jahreshauptversammlung 2021 der Stimmrechtsberater Glass Lewis das **Zielgehalt von 6,9 Millionen Euro des damaligen Vorsitzenden der Geschäftsführung Asoka Wöhrmann als „exzessiv“ kritisierte und den Aktionären empfahl, den Vergütungsplan abzulehnen**. Dieser Vorwurf zu hoher Gehälter wird durch den Wechsel an der Unternehmensspitze verschärft. So übertrifft gemäß Medienberichten die **vorgesehene Vergütung des neuen DWS-Chefs Stefan Hoops mit einem Zielgehalt von 7,2 Millionen Euro die seines Vorgängers deutlich**.⁷

Doch wie verhält es sich mit der Gehaltshöhe im Peer-Group-Vergleich? Die DWS Group ist ein Aktienunternehmen und ist im SDAX gelistet. Dort betrug 2021 die durchschnittliche Gesamtvergütung für CEOs 1,334 Mio. Euro⁸. Die Gesamtvergütung des damaligen DWS-Chefs Asoka Wöhrmanns betrug im selben Jahr 6,945 Mio. Euro und damit mehr als das **Fünffache des Durchschnitts der SDAX-CEOs**. Auch im Vergleich zum MDAX (durchschnittliche Gesamtvergütung 2,748 Mio. Euro) übersteigt die Vergütung des DWS-Chefs den Mittelwert der MDAX CEOs um ein Vielfaches.

⁵ Abrufbar zum Beispiel unter: <https://dejure.org/gesetze/AktG/162.html>

⁶ Abrufbar unter: https://www.dcgk.de/files/dcgk/usercontent/de/download/kodex/220627_Deutscher_Corporate_Governance_Kodex_2022.pdf

⁷ Vgl. „Das üppige Gehalt des neuen DWS-Chef“, Artikel in der Süddeutschen Zeitung, erschienen am 27.06.2022, abrufbar unter <https://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/dws-deutsche-bank-hoops-1.5610003#:~:text=Nach%20SZ%2DInformationen%20verh%C4%20Millionen%20Euro%20Bonus>

⁸ Vgl. EY (2022): Mixed Compensation Barometer 2022, abrufbar unter: https://assets.ey.com/content/dam/ey-sites/ey-com/de_de/news/2022/11/ey-mixed-compensation-2022.pdf. Die Vergütung des DWS-CEOs wurde aus dem Mittelwert herausgerechnet.

PRINZIP 2: Nachhaltigkeitsziele müssen relevante Gewichtung haben



Die hohe Vergütung des DWS-Chefs wirft weitere Fragen hinsichtlich der Vergütungsziele und der Zielerreichung auf, die für die Höhe des erfolgsabhängigen Teils der Vergütung herangezogen werden. Da es in der vorliegenden Analyse in erster Linie um die Umsetzung von Nachhaltigkeitsaspekten in der Geschäftsstrategie geht, wird besonderes Augenmerk auf die **Verankerung und Bewertung von Nachhaltigkeitszielen in der Vorstandsvergütung** geworfen.

In der Kommunikation der DWS nimmt die Umsetzung einer nachhaltigen Geschäftsstrategie großen Raum ein. Während beispielsweise **im Geschäftsbericht 2019 der Begriff ESG „nur“ 70 mal auftauchte, lassen sich im Geschäftsbericht des Folgejahres 728 Treffer finden**¹¹. Diese offensive DWS-Nachhaltigkeitskommunikation wurde auch von einer entsprechenden Verankerung von Nachhaltigkeitszielen in der Vorstandsvergütung begleitet. So festigt sich bei Durchsicht der Vergütungsberichte für die Jahre 2020 und 2021 der Eindruck, dass die Nachhaltigkeit weitreichend in der Vergütungsstruktur der Führungskräfte und insbesondere beim Vorsitzenden der Geschäftsführung eingebaut wurde.

Die DWS bekennt sich auch in ihren Geschäftsberichten sehr offensiv zur **Implementierung von Nachhaltigkeitskriterien in der Steuerung des Unternehmens**. So heißt es im Geschäftsbericht 2020 (S. 10): „Wir beabsichtigen, Nachhaltigkeit zu einem wichtigen strategischen Schwerpunkt unserer treuhänderischen und unternehmerischen Aktivitäten zu machen. [...] Unser Ziel ist es, uns als führenden ESG-Vermögensverwalter zu positionieren und Nachhaltigkeit zum Kern all unseres Handelns zu machen. Um unsere Ziele zu erreichen, haben wir eine Nachhaltigkeitsstrategie entwickelt, die sich auf vier Schwerpunkte stützt: **Nachhaltigkeit als höchste Management-Priorität, Integration von ESG in den Investmentprozess, Entwicklung von marktführenden Produkten sowie Einflussnahme zur Förderung bewährter Nachhaltigkeitspraktiken.**“

Hieraus leitet die DWS auch konsequenterweise die Zielsetzung und die Bedeutung von Nachhaltigkeitsaspekten bei der Formulierung ihrer Vergütungsstruktur ab.

Nachhaltigkeit wird explizit als einer von fünf Grundsätzen für die **Höhe der Vergütung** benannt:

„Verantwortliches und nachhaltiges Handeln haben oberste strategische Priorität. Deshalb sind die **Leistungsparameter des Vergütungssystems eng mit der ESG-Nachhaltigkeitsstrategie der DWS verknüpft.** [...]“

Die DWS möchte die Zukunft des Investierens gestalten. [...] Vor diesem Hintergrund gehören verantwortungsbewusstes Investieren und der starke Fokus auf die Nachhaltigkeitsaspekte Umwelt, Soziales und gute Unternehmensführung (Environmental, Social and Governance – „ESG“) zum treuhänderischen Selbstverständnis der DWS.¹²

Die hohe Relevanz der Nachhaltigkeit spiegelt sich in einer entsprechend hohen Gewichtung im variablen Teil der Vergütung wider: „Insgesamt macht der Anteil der ESG-Ziele mindestens 20 % der gesamten variablen Zielvergütung aus“¹³

Die für 2021 genannte Gewichtung von mindestens 20 Prozent ist folglich als Mittelwert der Gewichtung der Nachhaltigkeit bei der kurz- und langfristigen Zielerreichung zu verstehen. Tatsächlich überwiegt die ESG-Implementierung bei den kurzfristigen Zielen mit 27 Prozent und liegt bei den langfristigen Zielen bei 15 Prozent.

Im vorangegangenen Jahr 2020 war die Gewichtung der ESG-Implementierung auf die Vergütungshöhe zwar weniger eindeutig definiert, aber dennoch gewichtig. So dienten zur Bestimmung für die kurzfristige Vergütung neben einer persönlichen Balance-Scorecard, die ESG Ziele beinhalten sollte und 50 Prozent der kurzfristigen Vergütung darstellte, individuelle Ziele mit einem Gewicht von 33 Prozent. Auch im langfristigen Vergütungsziel war die unternehmensweite Implementierung der Nachhaltigkeit mit 10 Prozent der langfristigen Vergütungshöhe verankert.

Trotz der Unklarheiten bezüglich der genauen Gewichtung deutet die Gesamtwürdigung dieser Vorgaben darauf hin, dass bereits 2020 ESG-Kriterien eine relevante Gewichtung bei der Vergütung des Topmanagements und insbesondere des CEOs in der Größenordnung zwischen 15 und 20 Prozent zukam.¹⁴

► **Zusammengefasst lässt sich sagen, dass die Nachhaltigkeitsziele ausreichend hoch gewichtet sind, um einen wirksamen Einfluss haben zu können. Für die finale Wirksamkeit ist jedoch die konkrete Ausgestaltung der Ziele entscheidend.**

¹¹ Die genannten Geschäftsberichte sind hier abrufbar: <https://group.dws.com/de/ir/berichte-und-events/geschaeftsbericht/>

¹² Vergütungssystem für die Geschäftsführer der persönlich haftenden Gesellschafterin. Veröffentlicht im Vorfeld der HV 2021, abrufbar unter: <https://download.dws.com/download?elib-assetguid=37c501286b8347f0819358d023fddab5&publishLocationGuid=eacbc9cf4b8e4d2189eb69c09e2ff4f&>

¹³ Ebd.

¹⁴ Eigene Schätzungen anhand des Vergütungsberichts 2020 und der Annahme, dass 25 Prozent der kurzfristigen Leistungskomponente an ESG-Themen ausgerichtet waren. Grundlage dieser Annahme ist, dass innerhalb der Geschäftsführung der DWS die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie in besonderer Weise dem Vorsitzenden der Geschäftsführung zukommt. So ließ die DWS 2019 offiziell verlauten: „Dr. Asoka Wöhrmann ist Vorsitzender der Geschäftsführung (CEO). Dr. Wöhrmann hat, [...] die Verantwortung für die Bestimmung der konzernweiten ESG- und Nachhaltigkeitsstrategie übernommen.“ Vgl. hierzu DWS Geschäftsbericht 2019, S. 169

PRINZIP 3: Nachhaltigkeitsziele müssen wesentlich sein und Fehlanreize für Greenwashing vorbeugen



Die Implementierung der Nachhaltigkeit in der Vorstandsvergütung findet sich empfehlungsgemäß mit entsprechend hoher Gewichtung wieder. Allerdings ist eine solche Verankerung natürlich kein Selbstzweck. Schließlich muss die Verankerung von Nachhaltigkeitskriterien in der Vorstandsvergütung gemäß des Arbeitskreis für „Leitlinien für eine nachhaltige Vorstandsvergütung“, an deren Erstellung die DWS wie oben beschrieben selbst beteiligt war, relevante und wirksame Nachhaltigkeitskriterien als messbare Leistungsziele definieren, anhand derer sich die Höhe der Vergütung bemisst.

Für die Umsetzung der unternehmensweiten Nachhaltigkeitsstrategie hat die DWS auch transparente und messbare Performance-Indikatoren für die Leistungsziele entwickelt, die sie in ihren Vergütungsberichten nicht nur darlegt, sondern teilweise die konkrete Höhe der Zielerreichung auch offenlegt.¹⁵

Im Jahr 2020 verweist der Vergütungsbericht bei den ESG-Zielen auf folgende KPIs zur Identifikation der Nachhaltigkeitsperformance, die wiederum im Geschäftsbericht 2020 publiziert wurden¹⁶:

Für die Erfüllung der Nachhaltigkeitsziele ist also der Zuwachs des „ESG-spezifisch“ verwalteten Vermögens eine zentrale Kennziffer. Bemerkenswert ist, dass auch die Umwandlung von nicht-nachhaltigen Fonds in ESG-Produkte

Abb. 2 → Von der DWS definierte ESG-KPIs zur Identifikation der Nachhaltigkeitsperformance

Indikator	Kurzfristige Ziele	Ergebnis 2019	Ergebnis 2020
ESG-spezifisches verwaltetes Vermögen	Wachstum unseres ESG-spezifischen Vermögens, durch Zuflüsse in existierende oder neue ESG-Produkte, sowie durch den Transfer von bestehenden Kundenvermögen von Nicht-ESG-Produkten in ESG-Produkte	69,7 bn	93,6 bn
PRI-Rating für Strategie & Steuerung ^a	Beibehaltung unseres Ergebnisses von A+ im Jahr 2019	A+	A+
Globale Emissionen – Scope 1, 2 & 3 ^b	Reduzierung der Scope-1- und Scope-2-Treibhausgasemissionen sowie Scope-3-Emissionen, über die wir direkte Kontrolle haben wie Geschäftsreisen	11.982	6.822
Nachhaltigkeitsrating	Erreichen eines CDP-Ratings im Jahr 2020	N/A	C
Geschlechtervielfalt	Fortschritte auf dem Weg zu unserem Ziel für 2021: Besetzung von 26% der Positionen auf der ersten Führungsebene unterhalb der Geschäftsführung mit weiblichen Führungskräften sowie 29% auf der zweiten Führungsebene unterhalb der Geschäftsführung	21,5 % – 1. Ebene 26,8 % – 2. Ebene	27,0 % – 1. Ebene 28,2 % – 2. Ebene
Engagement mit Unternehmen	Erhöhung der Anzahl von Engagements mit Unternehmen	250	454
Stimmrechtsvertretung	Erhöhung der Anzahl der Unternehmen, bei denen wir auf den Aktionärsversammlungen abgestimmt haben, für Portfolios mit Sitz in Europa und Asien ^c	56896,4	7,75

a Aufgrund einer Methodenänderung bei den PRI-Ratings werden wir in diesem Bericht keine aktualisierte Ambition offenlegen

b In t/CO₂e. Beinhaltet Scope 3 Emissionen von Immobilien, Flugreisen und Fahrzeugflotten/ Leasingfahrzeugen. Die DWS Emissionen aus Immobilien für das Jahr 2020 werden anteilig im Durchschnitt der Mitarbeiter aus den Emissionen des DB-Konzerns (Erdgas, flüssige fossile Brennstoffe, erneuerbarer Strom und Netzstrom, Fernwärme, Kühlung und Dampf) ermittelt und beziehen sich auf den Zeitraum vom 1. Oktober 2019 bis 30. September 2020. Das vierte Quartal 2019 wird als Proxy für Aktivitäten im vierten Quartal 2020 verwendet. 2020 Emissionen aus Flugreisen und Fahrzeugen basieren auf den DWS Daten vom 1. Januar bis 31. Dezember 2020.

Alle Emissionen für 2019 basieren auf dem Kalenderjahr. Flugreisen entsprechen den tatsächlichen Flugreisen der DWS und die Emissionen der Fahrzeuge basieren auf den tatsächlich gefahrenen Kilometern mit Diesel oder Benzin betriebenen Fahrzeugen. Die am besten geeigneten Emissionsfaktoren wurden für jeden Aktivitätstyp aus international anerkannten Quellen verwendet, z. Bsp. DEFRA (2018 und 2019); GHG Protokoll, eGRID (2018) und IEA (2019), RE-DISS (2018) oder, falls dies relevanter ist, aus länderspezifischen oder vertragsspezifischen Quellen. Die Faktoren beinhalten nach Möglichkeit alle Treibhausgase und das globale Erwärmungspotenzial der Gase gemäß den IPCC AR5 Bewertungen.

c Ambition angepasst, um die Anzahl der Unternehmen widerzuspiegeln, bei deren Versammlungen wir abstimmen, anstatt die Anzahl der Versammlungen, bei denen wir abstimmen, wie im NFR 2019 angegeben

15 Ob all die Ziele auch wirksam sind, soll hier zunächst offengelassen werden. Allerdings gibt es durchaus begründete Zweifel, ob bspw. die CSR-Aktivitäten der DWS-Mitarbeitenden, wie etwa das Pflanzen von Bäumen, tatsächlich relevante ökologische Wirkung entfalten oder vielmehr PR-Zwecken dienen. Auch irritiert, dass auf den ersten Blick die wichtigen Scope 3 Emissionen reduziert werden sollen, ohne aber, wie die Fußnote deutlich macht, die maßgeblichen „finanzierten Emissionen“ zu beinhalten, die > 99% der Scope 3 Emissionen darstellen. Hierfür hätte die DWS das hauseigene Research der Konzernmutter Deutsche Bank zu Rate ziehen können: What are Scope 3 emissions and why are they important? https://www.dbresearch.com/PROD/RPS_EN-PROD/What_are_Scope_3_emissions_and_why_are_they_import/RPS_EN_DOC_VIEW.calias?rwnode=PROD000000000517071&ProdCollection=PROD000000000518185

16 Wörtlich heißt es im Vergütungsbericht 2020 (S. 130) zu den konkreten Zielen: „Detaillierte Ausführungen zu den Leistungsindikatoren und den Erfolgen im Bereich ESG sind zum einen im Kapitel ‚Überblick über die Finanz-, Ertrags- und Vermögenslage – Leistungsindikatoren der DWS‘ sowie im Kapitel ‚Überblick über die Finanz-, Ertrags- und Vermögenslage – 2020 in ‚Überblick‘ dargestellt“

dem Zuwachs zugerechnet wird. Daraus folgt also ein **handfester Anreiz** für das **Topmanagement, das Volumen an ESG-Fonds zu erhöhen**, wobei dies auch durch die Umklassifizierung von ursprünglich nicht-nachhaltigen Fonds möglich ist. Tatsächlich zeigen die „harten“ Zahlen, dass der **Anteil des „nachhaltigen“ Fondsvermögens von 2019 auf 2020 sprunghaft angestiegen** ist.

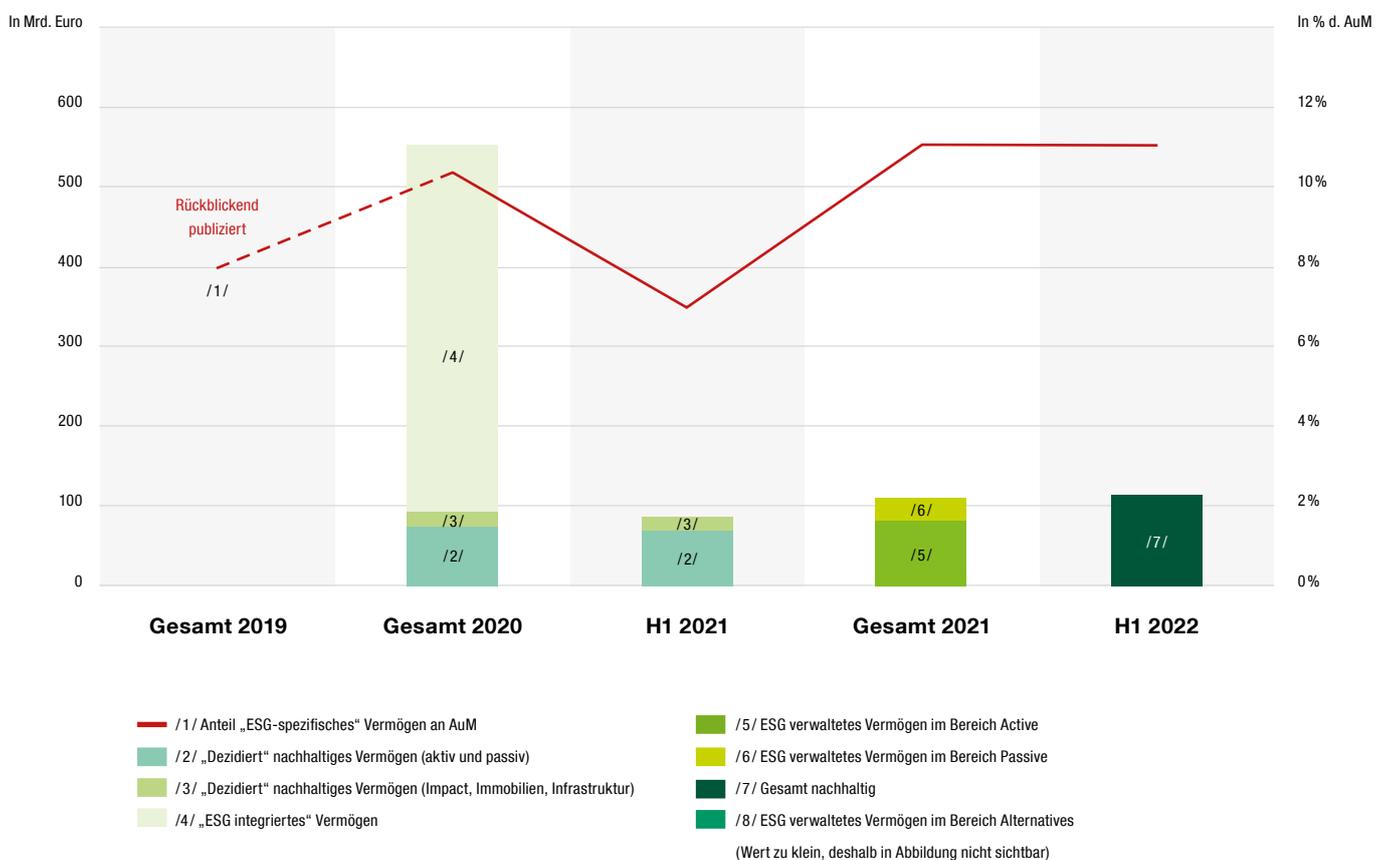
In Abbildung 3 ist die Entwicklung des „nachhaltig“ verwalteten Fondsvermögens, wie es die DWS in ihren Geschäftsberichten seit 2019 veröffentlicht hat, dargestellt. Anzumerken

ist, dass über den Betrachtungszeitraum keine durchgehend konsistente Klassifizierung von Nachhaltigkeit vorlag, wie die DWS auch selbst eingesteht.¹⁷ Im Gegenteil. So unterscheidet die DWS in ihrem Geschäftsbericht 2020 zwischen „ESG-integrierten“ und „dezidierten ESG“-Anlagen und verweist an anderer Stelle auf eine dritte Kategorie des „ESG-spezifischen“ Vermögens.

Das „spezifisch“ nachhaltig verwaltete Vermögen legte 2020 im Vergleich zum (rückwirkend) für 2019 ausgewiesenen Volumen rasant um 34 Prozent und damit

Abb. 3 → **Von der DWS ausgewiesenes „nachhaltig“ verwaltetes Fondsvermögen**

Quelle: Geschäfts- und Halbjahresberichte 2019 bis 2022



17 Vgl. Geschäftsbericht 2021, S. 42: „Ein Vergleich des nach ESG verwalteten Vermögens für 2020 und 2021 ist nicht möglich, da das Rahmenwerk zur Ermittlung des Wertes [...] weiter ausgearbeitet wurde.“

zehnmal schneller als das gesamte verwaltete Vermögen. Das gesamte als „nachhaltig“ – bzw. im Wortlaut der DWS das als „ESG-integriert“ – ausgewiesene Vermögen wuchs laut dem Geschäftsbericht 2020 auf ein Gesamtvolumen von 552 Milliarden Euro und damit auf 70 Prozent des verwalteten Vermögens. Während diese Aufblähung des „ESG-integriert“ verwalteten Vermögens aufgrund der publik gewordenen Manipulationsvorwürfe der ehemaligen DWS-Beauftragten für Nachhaltigkeit Desiree Fixler¹⁸ in der Öffentlichkeit heftig kritisiert wurde und auch Ermittlungen der Aufsichtsbehörden anstieß, **blieb die explosionsartige Zunahme des „ESG-spezifisch“¹⁹ verwalteten Vermögens weitgehend unbeachtet.**

Angesichts der Tatsache, dass die Vergütung jedoch an diese Größe gebunden war, ist diese Entwicklung brisant. Schließlich erwächst hieraus ein ganz **erheblicher Anreiz, existierende Fonds als nachhaltig zu labeln und damit das Nachhaltigkeitsziel zu erreichen, ohne die erforderlichen Veränderungen der Fondskonzepte** vorzunehmen. Diese Entwicklung war in den vergangenen Jahren auch zu beobachten. So erhielten beispielsweise zahlreiche Fonds eine sogenannte Artikel 8 Nachhaltigkeitsklassifizierung²⁰ und teilweise auch ein ESG-Label im Fondsnamen, ohne dass substantielle Änderungen bei der Fondssteuerung vorgenommen wurden.

Diese Vorgehensweise sorgte für **erhebliche Irritation in der Öffentlichkeit**. So wurde etwa das Flaggschiffprodukt der DWS, der DWS Top Dividende, auf einen sogenannten Artikel 8 Nachhaltigkeitsfonds mit „ESG-Integration“ umgestellt, obwohl die faktische Ausrichtung des Fonds laut Presseberichten unverändert blieb.²¹ Zahlreiche existierende Fonds bekamen nach ihrer Umstellung sogar ein ESG-Nachhaltigkeitsetikett im Namen verpasst, wie etwa das Fondschwergewicht DWS ESG Akkumula. Paradoxiert wird dieser ESG-Fonds jedoch aktuell von der DWS selbst trotz des ESG im Fondsnamen nicht mehr als „nachhaltige“ Fondsanlage vertrieben.²²

► Die Faktenlage fügt sich also zu einem besorgniserregenden Gesamtbild für das Jahr 2020. Für eine erfolgreiche Zielerreichung musste das Management das „nachhaltig“ verwaltete Fondsvolumen erhöhen, wobei auch das simple Umetikettieren existierender Fonds erlaubt war. Empirisch lässt sich für das gleiche Jahr feststellen, dass tatsächlich das entsprechende Fondsvolumen in die Höhe schoss und somit eine entsprechend hohe Zielerreichung für die Auszahlung der Vergütung gegeben war.

18 Beispielsweise hier: <https://www.handelsblatt.com/finanzen/anlagestrategie/trends/greenwashing-verdacht-wie-schwammige-esg-kriterien-vermoegensverwalter-in-misskredit-bringen/27619212.html>

19 Die DWS verwendet in ihren Geschäftsberichten in sehr inkonsistenter, verwirrender und geradezu fragwürdigerweise unterschiedliche ESG-Kategorien: Sie spricht u. a. von „ESG-integriert“, „ESG-dezidiert“ und „ESG-spezifisch“ sowie von „ESG-Vermögen“ und „nachhaltig“ verwaltetem Vermögen. Die Aggregation erfolgte aufgrund der fehlenden Klarheit in den Berichten der DWS anhand plausibel erscheinender Schätzungen.

20 Nach der EU-Verordnung EU 2019/2088 über „Nachhaltigkeitsbezogene Offenlegungspflichten im Finanzdienstleistungssektor“ (SFDR) ist die DWS verpflichtet, ihre Fonds in eine von drei Nachhaltigkeits-Kategorien einzustufen – Artikel 6, Artikel 8 oder Artikel 9. Artikel 8-Fonds bewerten ökologische oder soziale Merkmale, während Artikel 9-Fonds nachhaltige Investitionen verfolgen und explizite Nachhaltigkeitsziele haben.

21 Vgl. die Kritik „Schöner grüner Schein“, erschienen in der Süddeutschen Zeitung vom 31.08.2021. <https://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/dws-greenwashing-top-dividende-deutsche-bank-fonds-1.5397374>

22 Zumindest die Fondssuche auf der Webseite der DWS, vorgenommen am 10.02.2023, führt den Fonds nicht unter den nachhaltigen Produkten.

Gleichzeitig wurde bei von Greenpeace beauftragten Testkäufen im September 2022 der Fonds in Beratungsgesprächen bei der Konzernmutter explizit als nachhaltig empfohlen.

Die Ergebnisse der Testkäufe finden sich unter: <https://www.greenpeace.de/publikationen/schwache-performance-klimavertraegliche-dws-fonds-beratungs-check>

Anpassung des DWS-Vergütungssystems ab 2021

Ein Eingeständnis der früheren Fehlanreize?

Im folgenden Jahr 2021 wurden im entsprechenden Vergütungsbericht Änderungen vorgenommen und die zu erreichenden ESG-Ziele konkretisiert und inhaltlich angepasst:

Wie Abbildung 4 zeigt, stellt offensichtlich eine **wesentliche Änderung dar, dass im Gegensatz zu 2020 auf den Zuwachs des „nachhaltig“ verwalteten Vermögens verzichtet wurde** und nunmehr lediglich der Nettomittelzufluss bei der Zielerreichung einer nachhaltigen Finanzierung berücksichtigt wird. Es werden **nur noch Zuflüsse in bereits nachhaltige Fonds berücksichtigt**. Ob diese Korrektur als implizites Eingeständnis der vorherigen Fehlanreize erachtet werden kann, ist unklar. Klar ist jedoch, dass durch die neuen Nachhaltigkeitsziele eine eklatante Schwäche des vorangegangenen Vergütungssystems korrigiert wurde, was die Frage aufwirft, ob mit diesen Änderungen das angepasste DWS-Vergütungssystem nun die richtigen Anreize für die Umsetzung einer wirkungsvollen Nachhaltigkeitsstrategie durch das Top-Management liefert.

Müllsammeln und Bäume pflanzen statt wirksamer Anlagerichtlinien

Auffallend ist, dass der Fokus der Nachhaltigkeitsziele einen stark unternehmensinternen Bezug bekommen hat, **mit teils sehr schwachen bzw. aus einer Nachhaltigkeitsbetrachtung irrelevanten Zielen**. So sollten bspw. aus Klimaschutzsicht bei einem Finanzdienstleister wie der DWS sicherlich nicht die Scope 1- oder Scope 2-Emissionen²³ im Vordergrund stehen, sondern die finanzierten Emissionen (als Teil von Scope 3).²⁴ Das Ambitionsniveau der angepassten Ziele ist somit äußerst fraglich, zumal auch auf ein sehr eng gefasstes Klima-Rating zurückgegriffen wird, das auf die Offenlegung von Klimakennzahlen abzielt und ebenfalls einen starken Fokus auf die Entwicklung der Scope 1- und Scope 2-Emissionen legt. Das ist aus oben genannten Gründen im Kontext einer Finanzinstitution unzureichend.²⁵ Ebenso darf bezweifelt werden, ob das Bäume pflanzen oder Müllsammeln der eigenen Belegschaft (CSR-Aktivitäten der Belegschaft), die die DWS öffentlichkeitswirksam auf ihren Social-Media-Kanälen zur Schau stellt, als prominentes

Abb. 4 → **Die ESG-Ziele des Topmanagements für das Jahr 2021 und ihre jeweilige Gewichtung als Teil der langfristigen Vergütungskomponente^a**

Profil im Bereich Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (ESG)			Anteil an der langfristigen Vergütung (25 %)
Umwelt	Nachhaltige Finanzierung und Investitionen	ESG-Nettomittelaufkommen	5 %
		Nachhaltigkeitsrating	5 %
	Reduzierung der eigenen CO ₂ -Emissionen	Gesamtenergieverbrauch	0,8 %
		Emissionen durch Reisen	4,2 %
Soziales		Corporate-Social-Responsibility (CSR) Aktivitäten der DWS-Mitarbeiter	5 %
Unternehmensführung		Ethisches Verhalten, Integrität und „Speak up“-Kultur	5 %

a Quelle: Eigene Berechnungen anhand des DWS-Geschäftsberichts 2021 S. 104

Nachhaltigkeitsziel gelten sollte, während beispielsweise **verbindliche Anlagerichtlinien zur Einhaltung von internationalen Umweltabkommen fehlen**. Zudem irritiert das Governance-Ziel „Ethisches Verhalten, Integrität & Speak up-Kultur“, da hierzu keine Kenngrößen bei den

23 Scope 1 und 2 beschreiben Emissionen, die unmittelbar aus dem eigenen Geschäftsbetrieb resultieren, während Scope 3 auch die indirekten Emissionen entlang der gesamten Wertschöpfungskette beinhaltet, wie etwa die Emissionen, die durch die Finanzanlagen der DWS entstehen. Vgl. hierzu die bereits erwähnte Definition der hauseigenen Forschungsabteilung der DWS: What are Scope 3 emissions and why are they important?

24 So übersteigen die über das Kreditbuch finanzierten Emissionen bei der Konzernmutter Deutsche Bank die Emissionen des eigenen Geschäftsbetriebs nach eigenen Angaben um das 385-fache. https://www.db.com/news/detail/20220304-deutsche-bank-veroeffentlicht-details-zum-co2-fussabdruck-ihrer-unternehmenskredite?language_id=3

25 Vgl. zu den Limitationen des CDP-Ratings die Recherchen des britischen Guardian: <https://www.theguardian.com/environment/2022/apr/09/why-eco-conscious-fashion-brands-can-continue-to-increase-emissions>

ESG-Leistungsindikatoren, die im Geschäftsbericht zur Ermittlung der Fortschritte bei der Nachhaltigkeit herangezogen werden, publiziert werden.²⁶ Die hohe Zielerreichung bei diesem Ziel kontrastiert jedenfalls grundlegend mit den jüngsten Vorwürfen der Whistleblowerin Desiree Fixler zum internen Umgang mit Kritik durch die DWS.²⁷

Es verstetigt sich der Eindruck, dass zunächst die eklatantesten Fehler im Vergütungssystem von 2020, die zum Missmanagement der Nachhaltigkeitsstrategie bzw. zum systematischen Greenwashing der Fonds führten, mit der neuen Vergütungsstruktur adressiert wurden. Allerdings erfolgte dies durch die **Einführung weitestgehend zahlloser Umweltziele**. Wie es dem Topmanagement und speziell des Vorsitzenden der Geschäftsführung, der explizit das „*Vorantreiben der Nachhaltigkeit als Kernprinzip der DWS*“²⁸ zu seinen Leistungszielen zählt, möglich sein soll, mit diesen ambitionslosen Zielen die Nachhaltigkeit des Unternehmens substantiell voranzubringen, ist fraglich.

Sicher scheint dagegen, dass die **Hürde für eine hohe Zielerreichung bei der Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie gesunken ist und Rekordgehälter** für den DWS-Chef **noch leichter zu erzielen** sind. Da überrascht es nicht, dass die Zielübererfüllung bei den ESG-Zielen im Jahr 2021 mit 134 Prozent nahe des maximal möglichen Zielerfüllungsgrad (150 %) lag:²⁹

Diese hohe Zielerreichung bei den ESG-Zielen begründete 2021 das Rekordgehalt für den DWS-Chef Asoka Wöhrmann in Höhe von 6,945 Mio Euro. Angesichts des Greenwashing-Skandals und der im Raum stehenden Betrugsvorwürfe ein nicht nachvollziehbares Ergebnis.

► **Das korrigierte Vergütungssystem von 2021 weist zwar nicht mehr den verheerenden Fehlanreiz zum Aufblasen der „ESG-gelabelten“ Fonds auf, stellt aber eine nicht minder prekäre Form des Greenwashings dar: Einerseits finden sich gemäß den Empfehlungen zur Implementierung einer glaubwürdigen Nachhaltigkeitsstrategie Nachhaltigkeitsaspekte mit einer prominenten Gewichtung in der Vergütung des Top-Managements wieder. Andererseits fehlen zumindest den Umweltzielen die Relevanz und Wirksamkeit, sodass die Ziele keine substantielle Wirkung entfalten können. Stattdessen machen sie es dem Management sehr einfach, die Ziele ohne große Mühe zu erreichen und sich hohe Bonuszahlungen zu sichern. Die Nachhaltigkeitsstrategie der DWS verkommt damit zur Luftnummer.**

Abb. 5 → **Zielerreichung bei den Nachhaltigkeits-KPIs in 2021^a**

ESG-KPIs	Zielerreichung
ESG-Nettomittelaufkommen	150 %
Nachhaltigkeitsrating	140 %
Red. der eigenen CO ₂ -Emissionen	142 %
CSR der Mitarbeitenden	100 %
Corporate Governance & „Speak up“	140 %
Gesamte ESG Zielerreichung	134 %

a Quelle: DWS Vergütungsbericht 2021, S. 93

26 An anderer Stelle (Geschäftsbericht 2021, S56. ff) wird auf positive Rückmeldungen durch Mitarbeiter:innen-Befragungen verwiesen und die Zielerreichung von 140% mit einer nuancierten Verbesserung der Feedbackkultur begründet. Wieso dieses Ziel genannt wurde, obwohl es bei den ESG-Leistungsindikatoren nicht auftauchte, während bspw. auf das bisherige Ziel der Geschlechtervielfalt auf den ersten beiden Führungsebenen verzichtet wurde, erschließt sich nicht und erscheint willkürlich.

27 Vgl. die Kritik im Webinar „Greenwashing – An inside perspective“ von Finanzwende e.V. mit Desiree Fixler. Abrufbar unter <https://www.youtube.com/watch?v=P8JCLzm-HAA>

28 DWS Geschäftsbericht 2021, S. 103.

29 Die Messung erfolgt anhand eines Erfolgsfaktors, der bei Zielerfüllung 100 Prozent beträgt, jedoch bei Überfüllung auf bis zu 150 Prozent ansteigen kann. Mit dem Erfolgsfaktor wird die vereinbarte Zielgröße für den variablen Gehaltsbestandteil multipliziert und bestimmt den finalen Bonus.

Fazit

Die vorliegende Recherche des Vergütungssystems von Deutschlands größter Fondsgesellschaft hat offengelegt, dass **bei der DWS grundlegende Prinzipien einer nachhaltigen Vergütungsstruktur verletzt werden.**

So lässt sich durchaus behaupten, dass der CEO der DWS unter Berücksichtigung der Unternehmensgröße mit großem Abstand Deutschlands bestbezahlter Chef einer deutschen Aktiengesellschaft ist. **Die Höhe der CEO-Vergütung erweist sich als viel zu hoch und verletzt das Prinzip der Verhältnismäßigkeit.**

Desweiteren wurde deutlich, dass die DWS seit 2020 eine sehr offensive Nachhaltigkeitsstrategie kommuniziert und sich diese Strategie auch empfehlungsgemäß mit einer entsprechend hohen Gewichtung in der Vergütung des Top-Managements wiederfindet. Es kann also konstatiert werden, dass Nachhaltigkeit bei der Entlohnung der DWS Führungskräfte einen angemessenen Stellenwert zukommt, was den Nachhaltigkeitsbestrebungen der DWS zunächst **scheinbar** Glaubwürdigkeit verleiht.

Allerdings hat die Analyse der festgelegten Nachhaltigkeitsziele auch gezeigt, dass diese Ziele im Jahr 2020 mit erheblichen Fehlanreizen verbunden waren. Speziell die Option der Umwandlung existierender nicht-nachhaltiger Fonds in Fonds mit ESG-Label ermöglichte es, die Nachhaltigkeitsziele zu erfüllen, ohne dass substantielle Veränderungen der Anlagestrategien erforderlich waren. **Das ist ein erheblicher Interessenkonflikt des Top-Managements, das von diesem Greenwashing der Fonds persönlich profitieren konnte.** Passend zu diesem Fehlanreiz schoss der Anteil „nachhaltig“ gelabelter Fonds in die Höhe, was wiederum entsprechende Bonuszahlungen begründete.

Im Folgejahr 2021 hat man bei der DWS diesen Fehlanreiz und den daraus resultierenden Interessenkonflikt offenbar erkannt und ließ die hochproblematische Zielgröße des „ESG-spezifisch verwalteten“ Vermögens aus den Leistungszielen wieder verschwinden. Der korrigierte Katalog an Nachhaltigkeitszielen wurde jedoch auch auf nunmehr weitestgehend wirkungslose Indikatoren reduziert, die zwar die Interessenkonflikte adressierten, aber den Fokus der Umweltziele auf irrelevante unternehmensinterne Kenngrößen schrumpfen ließ. **Die Wirkungslosigkeit der neuen DWS-Nachhaltigkeitsziele bedeutet letztlich eine neue Form von Greenwashing.**

Greenpeace-Forderungen

► Die DWS muss eine paris-konforme Vergütungsstruktur implementieren

Um wirklich glaubwürdig und konsistent zu sein, sollte sich die DWS eine Vergütungsstruktur geben, die die Verhältnismäßigkeit der Gehälter wahrt und die Relevanz und Wesentlichkeit von Umweltzielen sicherstellt. Bezüglich der Implementierung von Klimaschutzpolitiken bräuchte es hierfür beispielsweise eine wissenschaftsbasierte und ambitionierte Zielsetzung, die sich nicht auf unternehmensinterne Größen beschränkt. Diese sollte stattdessen eine Reduktion aller finanzierten Emissionen in Einklang mit dem Pariser Klimaabkommen festschreiben und die Umsetzung glaubwürdiger Anlagerichtlinien, die zum Beispiel den Umgang mit besonders klimaschädlichen Unternehmen regelt, belohnen. Für effektive Anlagerichtlinien zum Klimaschutz hat Greenpeace konkrete Vorschläge in Form einer Blaupause gemacht, die die DWS sofort umsetzen kann.³⁰

► Die Deutsche Bank als Mutterkonzern der DWS muss Verantwortung übernehmen

Unter den jetzigen Voraussetzungen ist klar, dass die Vielzahl an Greenwashing-Vorwürfen bei der DWS strukturell angelegt sind und sich durch die verfehlte Anreizmechanik des Gehaltssystems erklären lassen. Für diese Fehlentwicklungen trägt die Deutsche Bank als Konzernmutter eine maßgebliche Mitverantwortung. Sie ist dazu aufgerufen, die Missstände schnellstmöglich zu beheben und den exzessiven Bonuszahlungen für Greenwashing einen Riegel vorzuschieben.