

Vergütungsbericht
der BHW Bausparkasse AG
für das Jahr 2021

Inhaltsverzeichnis

Bericht über die Vergütung der Mitarbeiter	3
01 - Aufsichtsrechtliches Umfeld	3
02 - Vergütungs-Governance	3
03 - Vergütungsstrategie	4
04 - Struktur der Gesamtvergütung	6
05 - Mitarbeitergruppen mit besonderen Vergütungsstrukturen	7
06 - Festlegung der variablen Vergütung	7
07 - Struktur der variablen Vergütung	8
08 - Nachträgliche Risikoadjustierung der variablen Vergütung	9
09 - Vergütungsentscheidungen für 2021	10
10 - Offenlegung der Vergütung der Material Risk Taker	11

Bericht über die Vergütung der Mitarbeiter

Die Inhalte des Vergütungsberichts für das Jahr 2021 entsprechen den Anforderungen zur qualitativen und quantitativen Offenlegung der Vergütung gemäß Artikel 450 Nr. 1 (a) bis (j) der Kapitaladäquanzverordnung (Capital Requirements Regulation – CRR) in Verbindung mit § 16 Institutsvergütungsverordnung (InstVV). Der Deutsche Bank-Konzern (die Bank) wendet ihre Vergütungsregeln konzernweit an, so dass die im Folgenden dargestellten Vergütungssysteme und Vergütungsentscheidungen auch für die Mitarbeiter der BHW Bausparkasse AG gelten. Ein konsolidierter Überblick auf Ebene des Konzerns kann dem Bericht über die Vergütung für die Mitarbeiter als Teil des Geschäftsberichts 2021 der Deutsche Bank AG entnommen werden.

Der Vergütungsbericht enthält Vergütungsinformationen über alle Mitarbeiter der BHW Bausparkasse AG, insbesondere über die Mitarbeiter, die als Risikoträger gemäß der InstVV identifiziert wurden (sogenannte Material Risk Taker oder MRT).

01 – Aufsichtsrechtliches Umfeld

Ein wesentlicher Bestandteil der konzernweiten Vergütungsstrategie ist es, die Einhaltung der regulatorischen Vorschriften sicherzustellen. Die Bank will bei der Umsetzung aufsichtsrechtlicher Anforderungen zur Vergütung eine Vorreiterrolle einnehmen. Hierzu wird eng mit unserer Aufsichtsbehörde, der Europäischen Zentralbank (EZB), zusammengearbeitet, um alle bestehenden und neuen Anforderungen zu erfüllen.

Als ein in der Europäischen Union (EU) ansässiges Institut unterliegen wir den Vorschriften der Kapitaladäquanzverordnung/ Eigenkapitalrichtlinie (CRR / CRD), die im Kreditwesengesetz und der InstVV in deutsches Recht umgesetzt wurden. Wir, als Tochtergesellschaft der Bank, haben bereits umfassend die Vorgaben in ihrer aktuellen Form (InstVV 4.0 seit dem 25. September 2021 in Kraft) übernommen, sofern dies nach Maßgabe von § 27 InstVV erforderlich ist. Als bedeutendes Institut im Sinne der InstVV identifiziert die Bank alle Mitarbeiter, deren Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil der Bank haben (MRT), anhand der aktualisierten Kriterien des Kreditwesengesetzes und der Delegierten Verordnung (EU) 2021/923. MRT werden, wie in den vergangenen Jahren, sowohl auf Ebene des Konzerns als auch auf Ebene der BHW Bausparkasse AG als bedeutendes Institut identifiziert.

02 – Vergütungs-Governance

Eine stabile Governance-Struktur der Bank ermöglicht es der BHW Bausparkasse AG, im Rahmen der Vorgaben der Vergütungsstrategie und -richtlinie zu handeln. Im Einklang mit der in Deutschland geltenden dualen Führungsstruktur regelt der Aufsichtsrat der BHW Bausparkasse AG die Vergütung der Vorstandsmitglieder, während der Vorstand die Vergütungsangelegenheiten aller anderen Mitarbeiter überwacht. Sowohl der Aufsichtsrat als auch der Vorstand werden von spezifischen Ausschüssen und Funktionen unterstützt, vor allem vom Vergütungskontrollausschuss der BHW Bausparkasse AG (VKA), dem Vergütungsbeauftragten und dem Divisional Compensation Committee (DCC) sowie dem Senior Executive Compensation Committee (SECC) der Deutschen Bank als konzernübergreifende Gremien.

Im Rahmen ihrer Verantwortlichkeiten sind die Kontrollfunktionen der Bank in die Ausgestaltung und Umsetzung des Vergütungssystems, in die Identifizierung von MRT sowie in die Festlegung des Gesamtbetrags der variablen Vergütung eingebunden. Dies umfasst die Bewertung von Mitarbeiterverhalten und Geschäftsrisiken, Leistungskriterien, die Gewährung von Vergütung und Abfindungen sowie die nachträgliche Risikoadjustierung.

Vergütungskontrollausschuss

Der VKA wurde vom Aufsichtsrat eingesetzt, um diesen bei der Ausgestaltung und bei der Überwachung des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder zu unterstützen. Das Gremium überwacht ferner die Angemessenheit des Vergütungssystems der Mitarbeiter, das vom Vorstand und vom SECC festgelegt wurde. Der VKA der Bank überprüft, ob der Gesamtbetrag der variablen Vergütung tragfähig ist und im Einklang mit der Risiko-, Kapital- und Liquiditätssituation als auch mit der Geschäfts- und Risikostrategie steht. Des Weiteren unterstützt der VKA den Aufsichtsrat bei der Überwachung des Prozesses zur Identifizierung von MRT.

Der Ausschuss besteht aus dem Aufsichtsratsvorsitzenden sowie zwei weiteren Aufsichtsratsmitgliedern, von denen einer Arbeitnehmervertreter ist. Er tagte im Jahr 2021 vier Mal und führte ein schriftliches Abstimmungsverfahren durch.

Vergütungsbeauftragter

Der Vorstand der Deutsche Bank AG hat in Abstimmung mit seinem VKA einen Vergütungsbeauftragten für den Konzern ernannt, um die Aufsichtsratsgremien der Deutsche Bank AG und der bedeutenden Institute des Konzerns in Deutschland bei der Erfüllung ihrer vergütungsbezogenen Pflichten zu unterstützen. Der Vergütungsbeauftragte ist fortlaufend in die konzeptionelle Ausgestaltung, Weiterentwicklung, Überwachung und Anwendung der Vergütungssysteme der Mitarbeiter sowie in die MRT-Identifizierung und die Offenlegung der Vergütung eingebunden. Der Vergütungsbeauftragte nimmt alle erforderlichen Überwachungspflichten unabhängig wahr, stellt seine Bewertung der Angemessenheit der Vergütungssysteme und -praktiken für die Mitarbeiter mindestens einmal jährlich vor und unterstützt und berät den VKA regelmäßig.

Senior Executive Compensation Committee

Das SECC ist ein vom Vorstand eingerichtetes Gremium, das mit der Entwicklung nachhaltiger Vergütungsgrundsätze, mit Empfehlungen zur Höhe der Gesamtvergütung und der Sicherstellung einer angemessenen Governance und Überwachung der Vergütungssysteme betraut ist. Das SECC legt die Vergütungsstrategie und die Vergütungs- und Benefitsrichtlinie fest. Ferner bewertet das SECC anhand quantitativer und qualitativer Faktoren die Ergebnisse des Konzerns und der Geschäftsbereiche als Basis für Vergütungsentscheidungen und unterbreitet dem Vorstand Empfehlungen für den jährlichen Gesamtbetrag der variablen Vergütung und dessen Verteilung auf Geschäftsbereiche und Infrastrukturfunktionen.

Um die Unabhängigkeit des SECC zu gewährleisten, gehören dem Gremium nur Repräsentanten aus Infrastruktur- und Kontrollfunktionen an, die keinem der Geschäftsbereiche zugeordnet sind. Im Jahr 2021 bestand das SECC aus dem Global Head of Human Resources, dem Chief Financial Officer als Co-Vorsitzende sowie dem Chief Risk Officer (die letzten zwei genannten sind Vorstandsmitglieder), dem Global Head of Compliance, dem Global Head of Performance & Reward und jeweils einem weiteren Vertreter aus den Bereichen Finance und Risk als stimmberechtigte Mitglieder. Der Vergütungsbeauftragte, dessen Stellvertreter und ein Vertreter des Finanzbereiches nahmen als Mitglieder ohne Stimmrecht teil. In der Regel tagt das SECC einmal monatlich, jedoch häufiger während des Vergütungsprozesses. Im Rahmen des Vergütungsprozesses für das Geschäftsjahr 2021 hielt es 16 Sitzungen ab.

Divisional Compensation Committee (DCC)

Das DCC ist ein dem SECC untergeordnetes divisionales Gremium, das ganzjährig mit dem SECC zusammenarbeitet. Dieses Gremium definiert die bereichsspezifischen Vergütungsrahmen und Geschäftsprinzipien in Übereinstimmung mit den Praktiken und Standards der Bank. Zudem ist es für die Etablierung bereichsspezifischer Vergütungsprozesse zuständig.

03 – Vergütungsstrategie

Die Vergütungssysteme der BHW Bausparkasse spielen eine entscheidende Rolle für die Umsetzung der strategischen Ziele. Sie ermöglichen uns, diejenigen Mitarbeiter zu gewinnen und zu binden, die notwendig sind, um die Ziele unserer Bank zu erreichen. Die Vergütungsstrategie ist, wie unten dargestellt, an der Geschäftsstrategie, der Risikostrategie sowie an den Werten und Überzeugungen der Deutschen Bank ausgerichtet.

Fünf wesentliche Ziele unserer Vergütungspraktiken

- Förderung der Umsetzung einer kundenorientierten globalen Bankstrategie durch die Gewinnung und Bindung von talentierten Mitarbeitern über alle Geschäftsmodelle und Länder hinweg
- Unterstützung der langfristigen und nachhaltigen Performance und Entwicklung der Bank sowie einer entsprechenden Risikostrategie
- Unterstützung einer auf Kostendisziplin und Effizienz basierenden langfristigen Wertentwicklung
- Gewährleistung solider Vergütungspraktiken der Bank durch die Risikoadjustierung der Ergebnisse, Verhinderung der Übernahme unverhältnismäßig hoher Risiken, Sicherstellung der nachhaltigen Vereinbarkeit mit der Kapital- und Liquiditätsplanung sowie Einhaltung aufsichtsrechtlicher Vorschriften
- Umsetzung und Förderung der von der Bank vertretenen Werte Integrität, nachhaltige Leistung, Kundenorientierung, Innovation, Disziplin und Partnerschaft

Zentrale Vergütungsgrundsätze

- Ausrichtung der Vergütung an den Aktionärsinteressen und der nachhaltigen bankweiten Profitabilität unter Berücksichtigung von Risiken, inklusive Risiken in Bezug auf Umwelt, Soziales und Governance (ESG)
- Anwendung eines geschlechtsneutralen, einfachen und transparenten Vergütungssystems
- Maximierung der nachhaltigen Leistung, sowohl auf Mitarbeiter- als auch auf Konzernebene
- Gewinnung und Bindung der talentiertesten Mitarbeiter
- Ausrichtung der Vergütung auf die verschiedenen Geschäftsbereiche und Verantwortungsebenen
- Gewährleistung, dass regulatorische Anforderungen erfüllt werden

04 – Struktur der Gesamtvergütung

Die Vergütungssysteme der Bank betonen eine angemessene Balance zwischen fixer Vergütung (Fixed Pay, FP) und variabler Vergütung (Variable Compensation, VC), die zusammen die Gesamtvergütung (Total Compensation, TC) bilden. Sie strebt an, dass Anreize für nachhaltige Leistung auf allen Ebenen einheitlich gesetzt werden. Sie sorgt außerdem für Transparenz bezüglich Vergütungsentscheidungen und deren Auswirkung auf Aktionäre und Mitarbeiter. Die zugrundeliegenden Prinzipien werden unabhängig von Hierarchieebene, Dauer der Betriebszugehörigkeit, Geschlecht oder ethnischer Zugehörigkeit für alle Mitarbeiter gleichermaßen angewandt.

Entsprechend der CRD und der in das Kreditwesengesetz übernommenen Anforderungen unterliegen die Mitarbeiter der Deutsche Bank AG und deren Tochtergesellschaften einem Verhältnis von fixen zu variablen Vergütungskomponenten von 1:1. Dieses Verhältnis wurde durch die Zustimmung der Anteilseigner am 22. Mai 2014 mit einer Zustimmungsrate von 95,27 % (basierend auf 27,68 % des auf der Jahreshauptversammlung der Deutschen Bank AG repräsentierten Aktienkapitals) auf 1:2 erhöht. Wir haben jedoch festgelegt, dass für Mitarbeiter in speziellen Infrastrukturfunktionen weiterhin ein Verhältnis von mindestens 1:1 angewendet wird, während für Kontrollfunktionen gemäß der InstVV-Definition ein Verhältnis von 2:1 gilt. Dieser Beschluss findet konzernweit Anwendung.

Die Bank weist berechtigten Mitarbeitern eine sogenannte Referenz-Gesamtvergütung (RTC) zu, die einen Referenzwert für die jeweilige Position darstellt und eine Orientierung bezüglich der fixen und variablen Vergütung bietet. Die tatsächliche individuelle Gesamtvergütung kann der Referenz-Gesamtvergütung entsprechen oder diese über- oder unterschreiten, in Abhängigkeit von Entscheidungen über die variable Vergütung.

Die fixe Vergütung entlohnt die Mitarbeiter entsprechend ihrer Qualifikation, Erfahrung und Kompetenzen sowie der Anforderungen, der Bedeutung und des Umfangs ihrer Funktion. Die angemessene Höhe der fixen Vergütung wird unter Berücksichtigung des marktüblichen Vergütungsniveaus für jede Rolle sowie auf Basis interner Vergleiche und geltender regulatorischer Vorgaben bestimmt. Die fixe Vergütung trägt entscheidend dazu bei, dass wir die richtigen Mitarbeiter gewinnen und binden können, um unsere strategischen Ziele zu erreichen. Sie stellt für die Mehrzahl unserer Mitarbeiter den primären Vergütungsbestandteil dar.

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

Die Gruppenkomponente der variablen Vergütung basiert auf einem der übergreifenden Ziele des Vergütungsrahmenwerks – die Sicherstellung der Verknüpfung zwischen variabler Vergütung und den Konzernergebnissen. Für die Bewertung unserer jährlichen Fortschritte bei der Umsetzung der strategischen Ziele werden vier Erfolgskennzahlen (Key Performance Indicators – KPIs) zur Ermittlung der Gruppenkomponente für 2021 genutzt: Harte Kernkapitalquote (Vollumsetzung – CET 1), Verschuldungsquote, bereinigte zinsunabhängige Aufwendungen sowie Eigenkapitalrendite nach Steuern, basierend auf dem durchschnittlichen materiellen Eigenkapital (RoTE). Diese vier KPIs bilden die Kapital-, Verschuldungs-, Ertrags- und Kostenziele unserer Bank ab.

Die individuelle Komponente der variablen Vergütung wird entweder als individuelle variable Vergütung oder als Anerkennungsprämie (Recognition Award) gewährt. Variable Vergütung kann im Falle von negativen Erfolgsbeiträgen oder Fehlverhalten entsprechend reduziert oder komplett gestrichen werden. Sie wird grundsätzlich nur bei gegebener Tragfähigkeit für den Konzern gewährt und ausgezahlt. Innerhalb unseres Vergütungsrahmenwerks gibt es im laufenden Beschäftigungsverhältnis keine Garantien für eine variable Vergütung. Solche Vereinbarungen werden nur bei Neueinstellungen in eng begrenztem Rahmen und limitiert auf das erste Anstellungsjahr getroffen und unterliegen dabei den von der Bank festgelegten Regelungen zur aufgeschobenen variablen Vergütung.

Die Anerkennungsprämie (Recognition Award) bietet die Möglichkeit, außergewöhnliche Beiträge von Mitarbeitern der unteren Hierarchieebenen zeitnah und transparent anzuerkennen und zu belohnen. Das Gesamtvolumen des Recognition-Award-Budgets ist unmittelbar an die fixe Vergütung für die berechnete Mitarbeiterpopulation geknüpft und wird zweimal jährlich auf Basis eines von den Geschäfts- und Infrastrukturbereichen gesteuerten Nominierungsprozesses ausgezahlt.

Aus Sicht der InstVV sind **Abfindungszahlungen** als variable Vergütung zu betrachten. Die Richtlinien zu Abfindungen der Bank gewährleisten die vollständige Einhaltung der Anforderungen der InstVV.

Die Gesamtvergütung wird durch **Zusatzleistungen (Benefits)** ergänzt, die im regulatorischen Sinne als fixe Vergütung gelten, da sie nicht direkt an die Leistung oder individuelles Ermessen gekoppelt sind. Aufwendungen für Altersversorgung machen den größten Teil der Zusatzleistungen aus.

05 – Mitarbeitergruppen mit speziellen Vergütungsstrukturen

Durch die Verschmelzung der DB Bauspar AG auf die BHW Bausparkasse AG gelten innerhalb der BHW Bausparkasse AG Vergütungssysteme, die vom Vergütungsrahmenwerk des Konzerns abweichen, sich aber innerhalb der regulatorischen Leitlinien bewegen.

Nichtleitende außertarifliche Mitarbeiter und Tarifmitarbeiter

Die Vergütung von nichtleitenden Mitarbeitern ist in den jeweiligen mit den Gewerkschaften oder den entsprechenden Betriebsratsgremien vereinbarten Rahmenwerken geregelt. Prinzipiell erhalten nichtleitende Mitarbeiter ebenfalls eine variable Vergütung, aber die Struktur und der Anteil der variablen Vergütung variiert zwischen den ehemaligen Rechtseinheiten (BHW Bausparkasse AG und DB Bauspar AG). Für die Tarifmitarbeiter der BHW Bausparkasse AG vor Verschmelzung gilt der Haustarifvertrag BHW, für die ehemaligen Tarifmitarbeiter der DB Bauspar AG der Tarifvertrag für das Private Bankgewerbe.

Die Berechnung der Ergebniskomponente für die nichtleitenden Mitarbeiter der BHW Bausparkasse vor der Verschmelzung richtet sich nach dem Geschäftserfolg der Deutsche Bank AG und wird auf Grundlage der beiden Kennziffern Cost-Income-Ratio und Gewinn vor Steuern berechnet. Für diese Kennziffern lag die Zielerreichung für 2021 bei 131 Prozent (2020: 101 Prozent). Die Auszahlungsfaktoren bei der Ergebniskomponente ergeben sich aus den unterschiedlichen Regelungen in den Tarifverträgen.

Kontrollfunktionen

Die Bank hat gemäß der InstVV Kontrollfunktionen definiert, die speziellen Vergütungsanforderungen unterliegen. Diese Funktionen umfassen die Bereiche Risk, Compliance, Anti-Financial Crime, Group Audit, Teile von Human Resources, und den Vergütungsbeauftragten sowie dessen Stellvertreter. Um Interessenskonflikte zu vermeiden, entsprechen die Parameter zur Bemessung der individuellen Komponente der variablen Vergütung für Kontrollfunktionen nicht denen der Geschäftsbereiche, die sie beaufsichtigen. Gemäß ihrem Risikoprofil unterliegen die genannten Funktionen einem maximalen Verhältnis von fixer zu variabler Vergütung von 2:1.

06 – Festlegung der leistungsabhängigen variablen Vergütung

Der Gesamtbetrag der variablen Vergütung für ein Geschäftsjahr wird unter Berücksichtigung der Ertrags-, Kapital- und Liquiditätslage der Bank zunächst auf Gruppenebene ermittelt, und wird dann auf die Geschäftsbereiche und Infrastruktureinheiten allokiert, basierend auf dem jeweiligen Beitrag zur Erreichung der strategischen Ziele der Bank.

In einem ersten Schritt bewertet die Bank die Ertrags-, Kapital und Liquiditätsausstattung in Einklang mit ihrem Rahmenwerk zum „Risikoappetit“, inklusive einer gesamtheitlichen Betrachtung des Fortschrittes gegenüber dem langfristigen strategischen Plan der Bank, um festzulegen, welchen Betrag die Bank im Einklang mit den regulatorischen Anforderungen vergüten „kann“ (Konzern-Tragfähigkeit). Im nächsten Schritt bewertet die Bank die risikoadjustierte Leistung der Geschäftsbereiche, d.h., was die Bank vergüten „sollte“, um die Erfolgsbeiträge angemessen zu berücksichtigen.

Bei der Bewertung der Leistung der Geschäftsbereiche berücksichtigt die Bank eine Reihe von Aspekten. Die Leistung wird auf Grundlage der finanziellen und – basierend auf Balanced Scorecards – nichtfinanziellen Ziele bewertet. Für die finanziellen Ziele der Geschäftsbereiche wird eine angemessene Risikoadjustierung vorgenommen, insbesondere indem zukünftige Risiken und das Eigenkapital, das für das Absorbieren schwerwiegender unerwarteter Verluste aufgrund dieser Risiken benötigt wird, einbezogen werden. Für die Infrastrukturfunktionen wird die finanzielle Leistung insbesondere anhand der Erreichung von Kostenzielen ermittelt. Die Zuteilung von variabler Vergütung zu den Infrastrukturbereichen und insbesondere zu den Kontrollfunktionen hängt zwar von dem Gesamtergebnis der Deutschen Bank ab, nicht aber von den Ergebnissen der von ihnen überwachten Geschäftsbereiche.

Auf Ebene der individuellen Mitarbeiter haben wir ebenfalls Grundsätze für die Festlegung der variablen Vergütung eingeführt. Diese enthalten Informationen über die Faktoren und Messgrößen, die bei Entscheidungen zur individuellen variablen Vergütung berücksichtigt werden müssen. Unsere Führungskräfte haben die Risiken zu würdigen, welche Mitarbeiter bei ihren Tätigkeiten eingehen, um sicherzustellen, dass ihre Entscheidungen ausgewogen sind und das Eingehen von Risiken nicht in unangemessener Weise gefördert wird. Die Faktoren und Messgrößen umfassen unter anderem erreichte geschäftliche Ziele („Was“), d.h. quantitative und qualitative finanzielle, risikobereinigte und nichtfinanzielle Kennzahlen, und das Verhalten („Wie“), d.h. Erwägungen zur Unternehmenskultur, zum Verhalten, zum Kontrollumfeld wie z.B. qualitative Rückmeldungen von Kontrollfunktionen oder etwaige Disziplinarmaßnahmen. Grundsätzlich wird die Leistung auf Basis eines einjährigen Bemessungszeitraumes bewertet. Für Geschäftsleiter von bedeutenden Instituten wird ein dreijähriger Bemessungszeitraum zugrunde gelegt.

07 – Struktur der variablen Vergütung

Unsere Vergütungsstrukturen sind so gestaltet, dass der langfristige Erfolg unserer Mitarbeiter und unserer Bank gefördert wird. Während ein Teil der variablen Vergütung direkt ausgezahlt wird, wird ein angemessener Teil aufgeschoben gewährt, um eine Kopplung an die Wertentwicklung des Konzerns sicherzustellen. Für beide Arten variabler Vergütung wird durch die Verwendung von Deutsche-Bank-Aktien als Instrument die Vergütung nachhaltig mit den Ergebnissen der Bank und den Interessen der Aktionäre verknüpft.

Bezüglich der Nutzung und Höhe aufgeschobener Vergütung als auch bezüglich der Mindestdauer des Zurückbehaltungszeitraums für bestimmte Mitarbeitergruppen gehen wir weiterhin über die regulatorischen Vorgaben hinaus. Der Anteil und der Zurückbehaltungszeitraum der aufgeschobenen variablen Vergütung werden auf Basis der Risikoeinstufung des Mitarbeiters, der Division und der Geschäftseinheit festgelegt. Mit der Zurückbehaltung von Teilen der variablen Vergütung beginnen wir für MRT ab einem Schwellenwert von € 50.000 oder wenn diese mehr als ein Drittel der Gesamtjahresvergütung beträgt. Für alle anderen Mitarbeiter beginnt die Zurückbehaltung ab höheren Schwellenwerten. Der durchschnittliche Anteil der Zurückbehaltung für MRT übersteigt die von der InstVV geforderten 40 % (60 % für das Senior Management). Für MRT in wesentlichen Geschäftseinheiten (Material Business Units, MBU) werden mindestens 50 % zurückbehalten. Der Schwellenwert für die jährliche variable Vergütung von MRT, ab dem der Anteil der aufgeschobenen variablen Vergütung mindestens 60 % betragen muss, wurde auf € 500.000 festgelegt.

Im Einklang mit den Anforderungen der InstVV 4.0, die ab dem Jahr 2021 Anwendung findet, wurde der Mindestzurückbehaltungszeitraum von drei Jahren auf vier Jahre erhöht. Wie der folgenden Tabelle zu entnehmen ist, variiert der Zurückbehaltungszeitraum je nach Mitarbeitergruppe zwischen vier und fünf Jahren.

Überblick über Vergütungsinstrumente 2021

Art der Vergütung	Beschreibung	Begünstigte	Zurückbehaltungszeitraum	Haltefrist	Art der Vergütung
Sofort fällig: Barvergütung	Sofort fällige Barkomponente	Alle berechtigten Mitarbeiter	N/A	N/A	MRT mit VC \geq € 50.000 oder bei einer VC $>1/3$ der Gesamtjahresvergütung: 50% der sofort fälligen VC Nicht-MRT mit 2021 Gesamtjahresvergütung \leq € 500.000: 100% sofort fällige VC
Sofort fällig: Equity Upfront Award (EUA)	Sofort fällige Aktienkomponente (hängt während der Haltefrist von der Kursentwicklung der Deutsche-Bank-Aktie ab)	Alle MRT mit VC \geq € 50.000 oder bei einer VC $>1/3$ der Gesamtjahresvergütung Alle Mitarbeiter mit einer 2021 Gesamtjahresvergütung $>$ € 500.000	N/A	Zwölf Monate	Sofort fällig: Equity Upfront Award (EUA)
Aufgeschoben: Restricted Incentive Award (RIA)	Aufgeschobene Barvergütung	Alle Mitarbeiter mit aufgeschobener variabler Vergütung	Unverfallbarkeit in gleichen Tranchen: MRT: 4 Jahre Sen. Mgmt. ¹ : 5 Jahre Sonstige: 3 Jahre	N/A	Aufgeschoben: Restricted Incentive Award (RIA)
Aufgeschoben: Restricted Equity Award (REA)	Aufgeschobene Aktienkomponente (hängt während des Zurückbehaltungszeitraums und der Haltefrist von der Kursentwicklung der Deutsche-Bank-Aktie ab)	Alle Mitarbeiter mit aufgeschobener variabler Vergütung	Unverfallbarkeit in gleichen Tranchen: MRT: 4 Jahre Sen. Mgmt. ¹ : 5 Jahre Sonstige: 3 Jahre	Zwölf Monate für MRT	Aufgeschoben: Restricted Equity Award (REA)

N/A – Nicht anwendbar

¹ Senior Management: Vorstandsmitglieder und ihnen direkt unterstellte Mitarbeiter mit Führungsverantwortung

Unsere Mitarbeiter ist es nicht erlaubt, aufgeschobene Vergütungsbestandteile zu verkaufen, zu verpfänden, weiterzugeben oder zu übertragen. Sie dürfen keinerlei Transaktionen eingehen, die zum Ziel haben, variable Vergütung abzusichern, beispielsweise indem sie bei aktienbasierten Komponenten das Risiko von Kursschwankungen ausgleichen. Die Bereiche Personal und Compliance, überwacht durch den Vergütungsbeauftragten, arbeiten eng zusammen, um die Transaktionen unserer Mitarbeiter zu überprüfen und sicherzustellen, dass alle Mitarbeiter diese Anforderung erfüllen.

08 – Nachträgliche Risikoadjustierung der variablen Vergütung

Im Einklang mit den regulatorischen Anforderungen bezüglich ex-post-Risikoadjustierungen der variablen Vergütung sind wir der Überzeugung, dass eine Langzeitbetrachtung des Verhaltens und der Leistung unserer Mitarbeiter ein zentraler Aspekt der aufgeschobenen variablen Vergütung darstellt. Entsprechend sind, wie unten ausgeführt, alle aufgeschobenen Anteile bestimmten Leistungs- und Verfallsbedingungen unterworfen.

Übersicht über Leistungs- und Verfallsbedingungen der Bank für die variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2021

Bedingung	Beschreibung	Verfall
Kapital und Liquidität	Sofern am Quartalsende vor Unverfallbarkeit oder der Freigabe einer der folgenden definierten Risikoappetit-Schwellenwerte unterschritten wird: Harte-Kernkapitalquote; Verschuldungsquote; Ökonomische Kapitaladäquanzquote; Mindestliquiditätsquote; Liquiditätsreserven	Zwischen 10 % und 100 % der nächsten zu Lieferung anstehenden Tranche aufgeschobener Vergütung / des Equity Upfront Awards, abhängig vom Schwellenwert und dem Ausmaß, in dem die Konzern-/ divisionale PBT-Bedingung(en) erfüllt ist/ sind
Konzern-PBT	Wenn das bereinigte Konzernergebnis vor Steuern (PBT) zum Ende des Geschäftsjahres vor dem Unverfallbarkeitszeitpunkt negativ ¹ ist	Zwischen 10 % und 100 % der nächsten zur Lieferung anstehenden Tranche aufgeschobener Vergütung, in Abhängigkeit der Erfüllung der Kapital- und Liquiditäts-Bedingung und der divisionalen PBT-Bedingung (falls sie Anwendung findet)
Divisionales PBT	Wenn das bereinigte divisionale Ergebnis vor Steuern zum Ende des Geschäftsjahres vor dem Unverfallbarkeitszeitpunkt negativ ¹ ist	Zwischen 10 % und 100 % der nächsten zur Lieferung anstehenden Tranche aufgeschobener Vergütung, in Abhängigkeit der Erfüllung der Kapital- und Liquiditäts-Bedingung und der Konzern-PBT Bedingung
Verfallsbedingungen ²	<ul style="list-style-type: none"> – Im Falle eines Verstoßes gegen einschlägige interne Richtlinien oder Verfahren respektive gegen geltendes Recht oder bei Kontrollversagen – Wenn ein Award auf eine Leistungskennzahl oder eine Annahme gestützt war, die sich nachträglich als substanzfalsch herausgestellt hat – Im Falle eines "Bedeutenden Nachteiligen Ereignisses", wenn der Mitarbeiter als in ausreichendem Maße beteiligt eingestuft wird – Sofern ein Verfall aufgrund geltender regulatorischer Anforderungen erforderlich ist 	Bis zu 100 % der noch nicht gelieferten Awards
Rückforderung („Clawback“)	Im Falle, dass ein InstVV MRT an einem Verhalten, das zu erheblichen Verlusten oder einer regulatorischen Sanktion/aufsichtlichen Maßnahmen geführt hat, beteiligt war; oder relevante externe oder interne Regelungen in Bezug auf angemessene Verhaltensstandards verletzt hat	100 % des gelieferten Awards, vor dem zweiten Jahrestag des letzten Unverfallbarkeitsdatums für den Award

¹ Unter Einbezug von klar definierten und geregelten Anpassungen für relevante Gewinn- und Verlustpositionen (z.B. für Restrukturierungen, Wertminderungen auf den Geschäfts- oder Firmenwert oder auf immaterielle Vermögenswerte).

² Weitere Verfallsbedingungen sind in den entsprechenden Planbedingungen beschrieben.

09 – Vergütungsentscheidungen für 2021

Überlegungen und Entscheidungen im Jahresendprozess 2021

Jegliche Vergütungsentscheidung muss im Einklang mit den regulatorischen Bestimmungen getroffen werden. Diese Anforderungen bilden den übergeordneten und gleichzeitig begrenzenden Rahmen für die Festlegung der Vergütung in der Bank. Insbesondere ist die Bank gehalten, sicherzustellen, dass Vergütungsentscheidungen nicht zu Lasten einer soliden Kapital- und Liquiditätsausstattung erfolgen.

Das SECC überwachte die Tragfähigkeit für den Konzern im Verlauf des Jahres 2021 und stellte fest, dass die Kapital- und Liquiditätsausstattung im Jahresverlauf klar über den regulatorisch vorgeschriebenen Mindestanforderungen lag. Der Vorstand hat daher entschieden, dass die Bank in der Lage ist, den Gesamtbetrag der leistungsabhängigen variablen Vergütung für das Performance-Jahr 2021 zu gewähren, ohne die nachhaltige Tragfähigkeit zu gefährden. Auf dieser Basis hat der Vorstand der Deutsche Bank AG für das Geschäftsjahr 2021 die Gewährung der variablen Vergütung bestätigt und einen Gesamtbetrag der leistungsabhängigen variablen Vergütung festgelegt. Der wiederum durch das SECC und in Folge durch das DCC auf untergeordnete Bereiche aufgeteilt wurde. Als Teil der im März 2022 für das Geschäftsjahr 2021 gewährten variablen Vergütung wird die Gruppenkomponente der variablen Vergütung auf Basis der Bewertung der im Kapitel „Struktur der Gesamtvergütung“ beschriebenen vier Leistungskennzahlen gewährt. Der Vorstand hat für 2021 eine Auszahlungsquote der Gruppenkomponente von 77,5 % festgelegt (2020: 72,5 %)¹.

¹ Abweichung für die Mitarbeiter der BHW Bausparkasse AG vor Verschmelzung: siehe Kapitel „Mitarbeitergruppen mit speziellen Vergütungsstrukturen“

Gesamtvergütung für 2021 – alle Mitarbeiter

	2021			2020	
in Mio € (sofern nicht anders angegeben)¹	Auf- sichts- rat²	Vor- stand³	Mitarbeiter⁴	Gesamt	Gesamt
Anzahl der Mitarbeiter (in Vollzeitkräfte umgerechnet)	8	5	455	460	485
Gesamtvergütung	0,08	2,46	36,59	39,04	42,21
Grundgehalt und Zulagen	0,08	1,31	32,44	33,75	32,21
Aufwendungen für Altersversorgung	0,00	0,63	1,33	1,96	4,91
Fixe Vergütung gemäß § 2 InstVV	0,08	1,94	33,77	35,71	37,11
Leistungsabhängige variable Vergütung⁵	0,00	0,51	2,21	2,73	2,98
Andere variable Vergütung⁵	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Abfindungszahlungen	0,00	0,00	0,60	0,60	2,12
Variable Vergütung gemäß § 2 InstVV	0,00	0,51	2,82	3,33	5,10

¹ Die Tabelle kann Rundungsdifferenzen enthalten. Anzahl der Mitarbeiter zum 31. Dezember 2021.

² Die Spalte Aufsichtsrat enthält die Anzahl der Mitglieder des Aufsichtsrats zum Jahresende. Sie sind in der Spalte Gesamt nicht enthalten. Mitglieder der Arbeitnehmervertretung sind mit ihrer jeweiligen Vergütung für ihr Aufsichtsratsmandat berücksichtigt (ihre Vergütung als Mitarbeiter ist in der Spalte Mitarbeiter enthalten). Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder ist in der Spalte Gesamt nicht enthalten.

³ Die Spalte Vorstand enthält die Anzahl der Mitglieder des Vorstands und der Generalbevollmächtigten zum Jahresende.

⁴ Da die BHW Bausparkasse AG keine gesonderten Geschäftsfelder im Sinne der InstVV unterhält, wird auf eine Unterteilung verzichtet.

⁵ Leistungsabhängige variable Vergütung umfasst die Individuelle variable Vergütung und die Gruppenkomponente der variablen Vergütung sowie den Recognition Award.

10 – Offenlegung der Vergütung von Material Risk Taker

Für das Geschäftsjahr 2021 wurden 45 Mitarbeiter als MRT gemäß InstVV identifiziert, im Vergleich zu 39 Mitarbeitern im Jahr 2020. Davon sind 8 Mitarbeiter bei anderen Konzernunternehmen angestellt. Im Einklang mit § 16 InstVV und Artikel 450 CRR sind die Einzelheiten der Vergütungselemente für alle MRT in der folgenden Tabelle zusammengestellt. Die Vergütung der MRT unterhalb der Geschäftsführung, die in anderen Konzernunternehmen ihre Bezüge erhalten, ist in der nachfolgenden Übersicht nicht aufgeführt.

Vergütung für 2021 – Risikoträger (REM 1)

	2021				
in Mio € (sofern nicht anders angegeben) ¹	Aufsichtsrat ²	Vorstand ³	Senior Management ⁴	Übrige Risikoträger	Gesamt
Anzahl Risikoträger ⁵	8	5	15	9	37
Gesamte fixe Vergütung	0,08	1,94	2,25	0,83	5,10
davon: als Barvergütung	0,08	1,94	2,25	0,83	5,10
davon: in Aktien oder äquivalenten Kapitalanteilen	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
davon: in aktienbasierten Instrumenten oder äquivalenten (Nicht-Bar-) Instrumenten	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
davon: in anderen Instrumenten	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
davon: in anderen Formen	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Anzahl Risikoträger ⁵	0	5	15	9	29
Gesamte variable Vergütung⁶	0,00	0,51	0,44	0,14	1,10
davon: als Barvergütung	0,00	0,26	0,41	0,14	0,81
davon: aufgeschoben gewährt	0,00	0,15	0,02	0,00	0,17
davon: in Aktien oder äquivalenten Kapitalanteilen	0,00	0,26	0,03	0,00	0,28
davon: aufgeschoben gewährt	0,00	0,15	0,02	0,00	0,17
davon: in aktienbasierten Instrumenten oder äquivalenten (Nicht-Bar-) Instrumenten	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
davon: aufgeschoben gewährt	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
davon: in aktienbasierten Instrumenten oder äquivalenten (Nicht-Bar-) Instrumenten	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
davon: aufgeschoben gewährt	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
davon: in anderen Formen	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
davon: aufgeschoben gewährt	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Gesamtvergütung	0,08	2,46	2,69	0,98	6,20

¹ Die Tabelle kann Rundungsdifferenzen enthalten.

² Aufsichtsrat beinhaltet die Mitglieder des Aufsichtsrates.

³ Vorstand beinhaltet Vorstandsmitglieder.

⁴ Senior Management ist definiert als die Führungsebene, die direkt an den Vorstand berichtet.

⁵ Nur Risikoträger, die eine fixe und die eine variable Vergütung erhalten, sind aufgeführt (Anzahl der Personen für Aufsichtsrat und Vorstand; FTE für Sonstige).

⁶ Die gesamte variable Vergütung beinhaltet die leistungsbezogene variable Jahresendvergütung 2021, sonstige variable Vergütung und Abfindungen.

Garantierte variable Vergütung und Abfindungen – Risikoträger (REM 2)

Im Berichtsjahr wurden keine garantierten variablen Vergütungen und Abfindungen für Risikoträger ausgezahlt oder für die Zukunft gewährt.

Vergütungsbericht der BHW Bausparkasse AG für das Jahr 2021

Aufgeschobene Vergütung – Risikoträger (REM 3)

in Mio € (sofern nicht anders angegeben) ¹	Gesamtbetrag der vor dem Berichtsjahr aufgeschoben gewährten Vergütung	Davon: im Berichtsjahr erdient	Davon in folgenden Berichtsjahren zu erdienen	Gesamtbetrag der im Berichtsjahr leistungsbezogen en Adjustierungen aufgeschobener Vergütung, die im Berichtsjahr erdient wurde	Gesamtbetrag der im Berichtsjahr leistungsbezogen en Adjustierungen aufgeschobener Vergütung, die in folgenden Berichtsjahren erdient werden	Gesamtbetrag der Anpassungen im Berichtsjahr aufgrund impliziter Adjustierungen ⁵	Gesamtbetrag der in vorherigen Berichtsjahren aufgeschobenen gewährten Vergütung, die im Berichtsjahr ausgezahlt wurde ⁶	Gesamtbetrag der in vorherigen Berichtsjahren gewährten aufgeschobenen Vergütung, die im Berichtsjahr erdient wurde, aber einer Zurückbehaltung unterliegt
Aufsichtsrat ²	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Barvergütung								
Aktien oder äquivalente Kapitalanteile								
aktienbasierte Instrumente oder äquivalente (Nicht-Bar-) Instrumente								
Andere Instrumente Andere Formen der Vergütung								
Vorstand³	0,91	0,16	0,75	0,00	0,00	0,10	0,16	0,07
Barvergütung								
Aktien oder äquivalente Kapitalanteile								
aktienbasierte Instrumente oder äquivalente (Nicht-Bar-) Instrumente								
Andere Instrumente Andere Formen der Vergütung								
Senior Management⁴	0,05	0,02	0,03	0,00	0,00	0,01	0,02	0,01
Barvergütung								
Aktien oder äquivalente Kapitalanteile								
aktienbasierte Instrumente oder äquivalente (Nicht-Bar-) Instrumente								
Andere Instrumente Andere Formen der Vergütung								
Übrige Risikoträger	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Barvergütung								
Aktien oder äquivalente Kapitalanteile								
aktienbasierte Instrumente oder äquivalente (Nicht-Bar-) Instrumente								
Andere Instrumente Andere Formen der Vergütung								
Gesamtbetrag	0,96	0,17	0,78	0,00	0,00	0,10	0,17	0,08

¹ Die Tabelle kann Rundungsdifferenzen enthalten.

² Aufsichtsrat beinhaltet die Mitglieder des Aufsichtsrats.

³ Vorstand beinhaltet die Vorstandsmitglieder.

⁴ Senior Management ist definiert als die Führungsebene, die direkt an den Vorstand berichtet.

⁵ Änderungen des Werts der aufgeschobenen Vergütung aufgrund von Preisänderungen der Instrumente.

⁶ Definiert als Vergütung, die in vorherigen Geschäftsjahren gewährt wurde und im Geschäftsjahr unverfallbar wurde (auch wenn sie einer Haltefrist unterliegt).

Vergütungsbericht der BHW Bausparkasse AG für das Jahr 2021

Vergütung einkommensstarker Mitarbeiter – Risikoträger (REM 4)

Für das Jahr 2021 erhielt wie im Vorjahr kein Mitarbeiter eine Gesamtvergütung über 1 Mio. Euro.

Gesamtvergütung für 2021 – Risikoträger (REM 5)

in Mio. € (sofern nicht anders angegeben) ¹	Aufsichtsrat ²	Vorstand ²	Gesamt Lei- tungsorgan	Sonstige Risikoträger	Gesamt
Anzahl der Risikoträger ³	8	5	13	24	37
davon: Leitungsorgan	8	5	13	N/A	N/A
davon: Senior Management ⁴	N/A	N/A	N/A	15	15
davon: andere Risikoträger	N/A	N/A	N/A	9	9
Gesamtvergütung für Risikoträger	0,08	2,46	2,53	3,67	6,20
davon: variable Vergütung ⁵	0,00	0,51	0,51	0,58	1,10
davon: fixe Vergütung	0,08	1,94	2,02	3,09	5,10

¹ Die Tabelle kann Rundungsdifferenzen enthalten

² Aufsichtsrat beinhaltet Mitglieder des Aufsichtsrates. Vorstand beinhaltet die Vorstandsmitglieder.

³ Anzahl der Personen für Aufsichtsrat und Vorstand; FTE für Sonstige.

⁴ Senior Management ist definiert als die Führungsebene, die direkt an den Vorstand berichtet.

⁵ Die gesamte variable Vergütung beinhaltet die leistungsbezogene variable Jahresendvergütung 2021, sonstige variable Vergütung und Abfindungen.

Hameln, 11.11.2022

Impressum

Herausgeber

BHW Bausparkasse AG
Lubahnstraße 2
31789 Hameln

Telefon: 05151 18-6700
Telefax: 05151 18-3001
E-Mail: info@bhw.de

Koordination/Redaktion

BHW Bausparkasse AG
Abteilung Business-Management/
Corporate Office

Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

Telefon: 05151 18-2100
E-Mail: presse@bhw.de
www.bhw.de