

Vergütungsbericht

der BHW Bausparkasse AG

für das Jahr 2022

Inhaltsverzeichnis

Bericht über die Vergütung der Mitarbeitenden	3
01 - Aufsichtsrechtliches Umfeld	3
02 - Vergütungsgovernance	3
03 - Vergütungs- und Benefitsstrategie	4
04 - Struktur der Gesamtvergütung	5
05 - Mitarbeitergruppen mit speziellen Vergütungsstrukturen	6
06 - Festlegung der variablen Vergütung	6
07 - Struktur der variablen Vergütung	6
08 - Nachträgliche Risikoadjustierung der variablen Vergütung	8
09 - Vergütungsentscheidungen für 2022	9
10 - Offenlegung der Vergütung von Risikoträgern	10

Bericht über die Vergütung der Mitarbeitenden

Die Inhalte des Vergütungsberichts für das Jahr 2022 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 Deutsche Bank) wendet ihre Vergütungsregeln konzernweit an, so dass die im Folgenden dargestellten Vergütungssysteme und Vergütungsentscheidungen auch für die Mitarbeitenden der BHW Bausparkasse AG gelten. Ein konsolidierter Überblick auf Ebene des Konzerns kann dem Bericht über die Vergütung für die Mitarbeitenden als Teil des Geschäftsberichts 2022 der Deutsche Bank AG entnommen werden.

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 der Aufsichtsbehörde, der Europäischen Zentralbank (EZB) zusammengearbeitet, um alle bestehenden und neuen Anforderungen zu erfüllen.

Als ein in der EU ansässiges Institut unterliegt die BHW Bausparkasse AG den Vorschriften der Kapitaladäquanzverordnung/Eigenkapitalrichtlinie (CRR/CRD), die im Kreditwesengesetz und der InstVV in deutsches Recht umgesetzt wurden. Diese Regeln gelten für die BHW Bausparkasse, als Tochtergesellschaft der Deutschen Bank, sofern dies nach Maßgabe von § 27 InstVV erforderlich ist. Als bedeutendes Institut im Sinne der InstVV identifiziert die Bank alle Mitarbeitenden, deren Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil der Bank haben (Material Risk Taker oder MRT) anhand der Kriterien des Kreditwesengesetzes und der Delegierten Verordnung (EU) 2021/923. MRT werden sowohl auf Ebene des Konzerns als auch auf Ebene der BHW Bausparkasse AG identifiziert.

02 - Vergütungsgovernance

Eine stabile Governancestruktur 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 Mitarbeitenden 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 konzernweite 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 (VKA)

Der VKA der BHW Bausparkasse AG wurde vom Aufsichtsrat eingesetzt, um diesen bei der Ausgestaltung und bei der Überwachung des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder der BHW Bausparkasse AG zu unterstützen. Das Gremium überwacht ferner die Angemessenheit der Vergütungssysteme der Mitarbeitenden. Des Weiteren unterstützt der VKA den Aufsichtsrat bei der Überwachung des Prozesses zur Identifizierung von MRT. Der VKA der Deutschen Bank überprüft auf der Konzernebene, 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.

Der Ausschuss besteht aus dem Aufsichtsratsvorsitzenden sowie zwei Aufsichtsratsmitgliedern, von denen einer Arbeitnehmervertreter ist. Er tagte fünfmal im Jahr 2022.

Vergütungsbeauftragter

Der Vorstand der Deutschen Bank hat in Abstimmung mit dem VKA einen Vergütungsbeauftragten für den Konzern ernannt, um die Aufsichtsratsgremien der Deutschen Bank 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 Mitarbeitenden

sowie in die MRT-Identifizierung und die Offenlegung der Vergütung eingebunden. Er nimmt alle erforderlichen Überwachungspflichten unabhängig wahr, stellt seine Bewertung der Angemessenheit der Vergütungssysteme und -strategien für die Mitarbeiterden mindestens einmal jährlich vor und unterstützt und berät den VKA regelmäßig.

Senior Executive Compensation Committee (SECC)

Das SECC ist ein vom Vorstand der Deutschen Bank 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 2022 bestand das SECC aus dem Global Head of Human Resources, dem Chief Financial Officer als Co-Vorsitzende, 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 2022 hielt es zwanzig 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 Deutschen Bank. Zudem ist es für die Etablierung bereichsspezifischer Vergütungsprozesse zuständig.

03 - Vergütungs- und Benefitsstrategie

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

Fünf wesentliche Ziele unserer Vergütungsstrategie

- 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 angemessener Vergütung 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 nachhaltiger bankweiter 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 innerhalb der BHW Bausparkasse 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 streben an, dass Anreize für nachhaltige Leistung auf allen Ebenen einheitlich gesetzt werden. Sie sorgen außerdem für Transparenz bezüglich Vergütungsentscheidungen und deren Auswirkung auf Aktionäre und Mitarbeitende. Die zugrundeliegenden Prinzipien werden unabhängig von Hierarchie, Dauer der Betriebszugehörigkeit, Geschlecht oder ethnischer Zugehörigkeit für alle Mitarbeitenden gleichermaßen angewandt. Entsprechend der CRD und der in das Kreditwesengesetz übernommenen Anforderungen unterliegt die Vergütung einem maximalen Verhältnis von fixen zu variablen Vergütungskomponenten von 1:1.

Die Bank weist berechtigten Mitarbeitenden eine sogenannte Referenz-Gesamtvergütung (Reference Total Compensation oder 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 Mitarbeitenden entsprechend ihrer Qualifikation, Erfahrung und Kompetenzen sowie den Anforderungen, der Bedeutung und dem Umfang 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 die richtigen Mitarbeitenden gewonnen und gebunden werden können. Sie stellt für die Mehrzahl der Mitarbeitenden den primären Vergütungsbestandteil dar.

Die variable Vergütung spiegelt die Tragfähigkeit und die Leistung auf Konzern-, Geschäftsbereichs- und individueller Ebene wider. Sie ermöglicht, zwischen individuellen Leistungsbeiträgen zu differenzieren und Verhaltensweisen, welche die Unternehmenskultur positiv beeinflussen, durch angemessene monetäre Anreize zu fördern. Außerdem ermöglicht sie dem Konzern, Kosten flexibel zu steuern. 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 der jährlichen Fortschritte bei der Umsetzung der strategischen Ziele werden vier Erfolgskennzahlen (Key Performance Indicators – KPI) zur Ermittlung der Gruppenkomponente für 2022 genutzt: Harte Kernkapitalquote (CET 1-Quote), Aufwand-Ertrags-Relation (Cost/Income ratio - CIR), Eigenkapitalrendite nach Steuern, basierend auf dem durchschnittlichen materiellen Eigenkapital (RoTE) und ESG - Nachhaltiges Finanzvolumen. Diese vier KPI stellen die Kapital-, Kosten-, Rentabilitäts- und Nachhaltigkeitsziele der Bank dar.

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 des 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 Mitarbeitenden der unteren Hierarchieebenen zeitnah und transparent anzuerkennen und zu belohnen. Das Gesamtvolumen des Budgets für den Recognition Award ist unmittelbar an die fixe Vergütung für die berechnete Mitarbeiterpopulation geknüpft und kann bis zu viermal pro Jahr gemäß einem von den Geschäfts- und Infrastrukturbereichen gesteuerten Nominierungsprozess ausgezahlt werden.

Aus Sicht der InstVV sind **Abfindungszahlungen** als variable Vergütung zu betrachten. Die Richtlinien der Deutschen Bank zu Abfindungen 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

Innerhalb der BHW Bausparkasse AG gelten seit der Verschmelzung mit der DB Bauspar AG auch Vergütungssysteme, die vom Vergütungsrahmenwerk des Konzerns abweichen, sich aber innerhalb der regulatorischen Leitlinien bewegen.

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

Die Berechnung der den Unternehmenserfolg widerspiegelnden Ergebniskomponente für die nichtleitenden Mitarbeitenden der BHW Bausparkasse vor der Verschmelzung richtet sich nach dem Geschäftserfolg der Deutsche Bank AG und wird auf Grundlage der beiden Kennziffern Kosten-Ertrags-Verhältnis und Gewinn vor Steuern berechnet. Für diese Kennziffern lag die Zielerreichung für 2022 bei 89 Prozent (2021: 131 Prozent). Die Auszahlungsfaktoren bei der Ergebniskomponente ergeben sich aus den unterschiedlichen Regelungen in den Tarifverträgen.

06 - Festlegung der variablen Vergütung

Die Deutsche Bank setzt stets einen starken Schwerpunkt auf die Governance zu vergütungsbezogenen Entscheidungsprozessen. Dabei wurden robuste regelbasierte Prinzipien für Vergütungsentscheidungen angewandt, die eng mit der geschäftlichen und individuellen Leistung verknüpft sind.

Der Gesamtbetrag der variablen Vergütung für ein bestimmtes Geschäftsjahr ergibt sich aus einer Bewertung der Ertrags-, Kapital- und Liquiditätslage der Bank, und der Ermittlung der Pools für die variable Vergütung der Geschäftsbereiche und Infrastruktureinheiten auf der Grundlage ihres jeweiligen Beitrags 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 sie im Einklang mit den regulatorischen Anforderungen vergüten „kann“ (Konzern-Tragfähigkeit). Im nächsten Schritt bewertet die Bank die risikoadjustierte Leistung der Geschäftsbereiche, d.h., was sie 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 sowohl vom Gesamtergebnis der Deutschen Bank wie auch der jeweiligen Bereichsleistung ab, nicht aber von den Ergebnissen der von ihnen überwachten Geschäftsbereiche.

Auf Ebene der individuellen Mitarbeitenden wurden 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. 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

Die Vergütungsstrukturen sind so gestaltet, dass der langfristige Erfolg der Mitarbeitenden und der Bank gefördert wird. Während ein Teil der variablen Vergütung direkt ausbezahlt wird, wird ein angemessener Teil aufgeschoben gewährt, um eine Kopplung an die Wertentwicklung des Konzerns sicherzustellen. Für beide Arten variabler Vergütung wird durch die

Vergütungsbericht der BHW Bausparkasse AG für das Jahr 2022

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 geht die Bank weiterhin über die regulatorischen Vorgaben hinaus. Der Anteil und der Zurückbehaltungszeitraum der aufgeschobenen variablen Vergütung werden auf Basis der Risikoeinstufung der Mitarbeitenden, des Geschäftsbereichs und der Geschäftseinheit festgelegt. Die Zurückbehaltung von Teilen der variablen Vergütung beginnt für MRTs ab einem Schwellenwert von € 50.000 oder wenn die variable Vergütung mehr als ein Drittel der Gesamtjahresvergütung beträgt. Für alle anderen Mitarbeitenden beginnt die Zurückbehaltung ab höheren Schwellenwerten. Der durchschnittliche Anteil der Zurückbehaltung für MRTs übersteigt die von der InstVV geforderten 40% (60% für das Senior Management). Für MRTs in wesentlichen Geschäftseinheiten (Material Business Units, MBU) werden mindestens 50% zurückbehalten. Der Schwellenwert für die jährliche variable Vergütung von MRTs, ab dem der Anteil der aufgeschobenen variablen Vergütung mindestens 60% betragen muss, wurde auf € 500.000 festgelegt.

Wie der folgenden Tabelle zu entnehmen ist, variiert der Zurückbehaltungszeitraum je nach Mitarbeitergruppe zwischen drei und fünf Jahren.

Überblick über Vergütungsinstrumente 2022

Art der Vergütung	Beschreibung	Begünstigte	Zurückbehaltungszeitraum	Haltefrist	Ausnahme
Sofort fällig: Barvergütung	Sofort fällige Barkomponente	Alle berechtigten Mitarbeitenden	N/A	N/A	MRT mit VC \geq € 50.000 oder VC $>$ 1/3 der Gesamtjahresvergütung, werden 50% der sofort fälligen VC als sofort fällige Aktienkomponente (EUA) gewährt Nicht-MRTs mit Gesamtjahresvergütung $>$ € 500.000, werden 50% der sofort fälligen VC als sofort fällige Aktienkomponente (EUA) gewährt
Sofort fällig: Equity Upfront Award (EUA)	50% des sofort fälligen Anteils als Aktienkomponente (hängt während der Haltefrist von der Kursentwicklung der Deutsche-Bank-Aktie ab)	Alle MRTs mit VC \geq € 50.000 oder bei einer VC $>$ 1/3 der Gesamtjahresvergütung Alle Mitarbeitenden mit einer Gesamtjahresvergütung $>$ € 500.000	N/A	12 Monate	
Aufgeschoben: Restricted Incentive Award (RIA)	50% des aufgeschobenen Anteils als aufgeschobene Barvergütung	Alle Mitarbeitenden mit aufgeschobener variabler Vergütung	Unverfallbarkeit in gleichen Tranchen: MRTs: 4 Jahre Senior Mgmt. ¹ : 5 Jahre Sonstige Nicht-MRTs: 3 Jahre	N/A	
Aufgeschoben: Restricted Equity Award (REA)	50% des aufgeschobenen Anteils als Aktienkomponente (hängt während des Zurückbehaltungszeitraums und der Haltefrist von der Kursentwicklung der Deutsche-Bank-Aktie ab)	Alle Mitarbeitende mit aufgeschobener variabler Vergütung	Unverfallbarkeit in gleichen Tranchen: MRTs: 4 Jahre Senior Mgmt. 1: 5 Jahre Sonstige Nicht-MRTs: 3 Jahre	12 Monate für MRTs	

N/A – Nicht anwendbar

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

Den Mitarbeitenden 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 der Mitarbeitenden zu überprüfen und sicherzustellen, dass alle Mitarbeitende diese Anforderung erfüllen.

08 - Nachträgliche Risikoadjustierung der variablen Vergütung

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

Übersicht über Leistungs- und Verfallsbedingungen des Deutsche-Bank-Konzerns für die variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2022

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 zur 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 substantiell falsch 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 2022

Überlegungen und Entscheidungen im Jahresendprozess 2022

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

Das SECC überwachte die Tragfähigkeit für den Konzern im Verlauf des Jahres 2022 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 2022 zu gewähren, ohne die nachhaltige Tragfähigkeit zu gefährden. Auf dieser Basis hat der Vorstand der Deutsche Bank AG für das Geschäftsjahr 2022 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 2023 für das Geschäftsjahr 2022 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 2022 eine Auszahlungsquote der Gruppenkomponente von 80,0 % festgelegt (2021: 77,5 %)1.

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

	2022			2021	
in Mio € (sofern nicht anders angegeben) ¹	Aufsichtsrat ²	Vorstand ³	Mitarbeitende ⁴	Gesamt	Gesamt
Anzahl der Mitarbeitenden (in Vollzeitkräfte umgerechnet)	9	4	666	670	460
Gesamtvergütung	0,11	2,78	60,32	63,10	39,04
Grundgehalt und Zulagen	0,11	1,48	53,50	54,98	33,75
Aufwendungen für Altersversorgung	0,00	0,66	3,64	4,29	1,96
Fixe Vergütung gemäß § 2 InstVV	0,11	2,14	57,14	59,28	35,71
Leistungsabhängige variable Vergütung ⁵	0,00	0,64	3,09	3,73	2,73
Andere variable Vergütung ⁵	0,00	0,00	0,09	0,09	0,00
Abfindungszahlungen	0,00	0,00	0,00	0,00	0,60
Variable Vergütung gemäß § 2 InstVV	0,00	0,64	3,18	3,82	3,33

¹ Die Tabelle kann Rundungsdifferenzen enthalten. Anzahl der Mitarbeitenden zum 31. Dezember 2022.

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 Mitarbeitende enthalten). Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder ist in der Spalte Gesamt nicht enthalten.

³ Die Spalte Vorstand enthält die Anzahl der Mitglieder des Vorstands 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; Andere variable Vergütung beinhaltet beispielsweise den Recognition Award.

10 - Offenlegung der Vergütung von Risikoträgern

Für das Geschäftsjahr 2022 wurden 46 Mitarbeitende als MRT für die BHW Bausparkasse AG gemäß InstVV identifiziert, im Vergleich zu 45 Mitarbeitenden im Jahr 2021. Davon sind aber 13 Mitarbeitende bei anderen Konzernunternehmen angestellt. Die Vergütungselemente für die MRT sind in den nachstehenden Tabellen gemäß § 16 InstVV und Artikel 450 CRR aufgeführt. Die Vergütung der MRT unterhalb der Geschäftsführung, die in anderen Konzernunternehmen ihre Bezüge erhalten, ist in der nachfolgenden Übersicht nicht aufgeführt.

Vergütung für 2022 – Risikoträger (REM 1)

		2022				
	in Mio € (sofern nicht anders angegeben) ¹	Aufsichtsrat ²	Vorstand ³	Senior Management ⁴	Übrige Risikoträger	Gesamt
	Anzahl Risikoträger ⁵	9	4	14	6	33
Fixe Vergütung	Gesamte fixe Vergütung	0,11	2,14	2,37	0,63	5,24
	davon: als Barvergütung	0,11	1,48	1,98	0,58	4,16
	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	0,66	0,38	0,05	1,09
	Anzahl Risikoträger ⁵	0	4	14	6	24
Variable Vergütung	Gesamte variable Vergütung ⁶	0,00	0,64	0,46	0,12	1,22
	davon: als Barvergütung	0,00	0,32	0,41	0,12	0,85
	davon: aufgeschoben gewährt	0,00	0,19	0,03	0,00	0,22
	davon: in Aktien oder äquivalenten Kapitalanteilen	0,00	0,32	0,05	0,00	0,38
	davon: aufgeschoben gewährt	0,00	0,19	0,03	0,00	0,22
	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	0,11	2,78	2,83	0,75	6,47

¹ Die Tabelle kann Rundungsdifferenzen enthalten.

² Die Spalte Aufsichtsrat enthält die Anzahl der Mitglieder des Aufsichtsrats zum Jahresende.

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

⁴ Das 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 2022, sonstige variable Vergütung und Abfindungen.

Garantierte variable Vergütung und Abfindungen – Risikoträger (REM 2)

Im Berichtsjahr wurden keine garantierten variablen Vergütungen für Risikoträger ausbezahlt oder für die Zukunft gewährt.

Vergütungsbericht der BHW Bausparkasse AG für das Jahr 2022

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 gewährten aufgeschobenen Vergütung, die im Berichtsjahr ausgezahlt wurde ⁶	Gesamtbetrag der in vorherigen Berichtsjahren gewährten aufgeschobenen Vergütung, die im Berichtsjahr erdient wurde, aber einer Zurückbehaltung unterliegt
Aufsichtsrat²	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Barvergütung	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Aktien oder äquivalente Kapitalanteile	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
aktienbasierte Instrumente oder äquivalente (Nicht-Bar-) Instrumente	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Andere Instrumente Andere Formen der Vergütung	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Vorstand³	1,10	0,20	0,90	0,00	0,00	-0,05	0,20	0,09
Barvergütung	0,55	0,10	0,45	0,00	0,00	0,00	0,10	0,00
Aktien oder äquivalente Kapitalanteile	0,55	0,10	0,45	0,00	0,00	-0,05	0,10	0,09
aktienbasierte Instrumente oder äquivalente (Nicht-Bar-) Instrumente	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Andere Instrumente Andere Formen der Vergütung	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Senior Management⁴	0,06	0,02	0,05	0,00	0,00	0,00	0,02	0,01
Barvergütung	0,03	0,01	0,02	0,00	0,00	0,00	0,01	0,00
Aktien oder äquivalente Kapitalanteile	0,03	0,01	0,02	0,00	0,00	0,00	0,01	0,01
aktienbasierte Instrumente oder äquivalente (Nicht-Bar-) Instrumente	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Andere Instrumente Andere Formen der Vergütung	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Übrige Risikoträger	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Barvergütung	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Aktien oder äquivalente Kapitalanteile	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
aktienbasierte Instrumente oder äquivalente (Nicht-Bar-) Instrumente	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Andere Instrumente Andere Formen der Vergütung	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Gesamtbetrag	1,16	0,21	0,95	0,00	0,00	-0,06	0,21	0,10

¹ Die Tabelle kann Rundungsdifferenzen enthalten.

² Die Spalte Aufsichtsrat enthält die Anzahl der Mitglieder des Aufsichtsrats zum Jahresende.

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

⁴ Das 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).

Vergütung einkommensstarker Mitarbeitender – Risikoträger (REM 4)

Für das Jahr 2022 erhielt wie im Vorjahr kein Mitarbeiter eine Gesamtvergütung über eine Million Euro.

Vergütungsbericht der BHW Bausparkasse AG für das Jahr 2022

Gesamtvergütung für 2022 – Risikoträger (REM 5)

in Mio. € (sofern nicht anders angegeben) ¹	Aufsichtsrat ²	Vorstand ²	Gesamt Lei- tungsorgan	Sonstige Risikoträger	Gesamt
Anzahl der Risikoträger ³	9	4	13	20	33
davon: Leitungsorgan	9	4	13	N/A	13
davon: Senior Management ⁴	N/A	N/A	N/A	14	14
davon: andere Risikoträger	N/A	N/A	N/A	6	6
Gesamtvergütung für Risikoträger	0,11	2,78	2,89	3,67	6,47
davon: variable Vergütung ⁵	0,00	0,64	0,64	0,58	1,22
davon: fixe Vergütung	0,11	2,14	2,25	3,00	5,25

¹ Die Tabelle kann Rundungsdifferenzen enthalten

² Die Spalte Aufsichtsrat enthält die Anzahl der Mitglieder des Aufsichtsrats zum Jahresende. Die Spalte Vorstand enthält die Anzahl der Mitglieder des Vorstands zum Jahresende.

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

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

⁵ Die gesamte variable Vergütung beinhaltet die leistungsbezogene variable Jahresendvergütung 2022, sonstige variable Vergütung und Abfindungen.

Hameln, 07.11.2023

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