

Vergütungsbericht

der BHW Bausparkasse AG
für das Jahr 2023

Inhaltsverzeichnis

Bericht über die Vergütung der Mitarbeiter	3
01 - Aufsichtsrechtliches Umfeld	3
02 - Vergütungsgovernance	3
03 - Vergütungs- und Benefitsstrategie	4
04 - Struktur der Gesamtvergütung	5
05 - Mitarbeitergruppen mit speziellen Vergütungsstrukturen	5
06 - Festlegung der variablen Vergütung	6
07 - Struktur der variablen Vergütung	7
08 - Nachträgliche Risikoadjustierung der variablen Vergütung	8
09 - Vergütungsentscheidungen für 2023	9
10 - Offenlegung der Vergütung von Risikoträgern	10

Bericht über die Vergütung der Mitarbeiter

Die Inhalte des Vergütungsberichts für das Jahr 2023 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 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 2023 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 tauscht sie sich regelmäßig mit ihrer Aufsichtsbehörde, der Europäischen Zentralbank (EZB) aus, 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 Mitarbeiter, 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. MRTs 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 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 konzernweite Gremien.

Im Rahmen ihrer Verantwortlichkeiten sind die Kontrollfunktionen der Bank in die Ausgestaltung und Umsetzung des Vergütungssystems, in die Identifizierung von MRTs 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 Mitarbeiter. Des Weiteren unterstützt der VKA den Aufsichtsrat bei der Überwachung des Prozesses zur Identifizierung von MRTs. 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 fünf Mal im Jahr 2023.

Vergütungsbeauftragter

Der Vorstand der Deutschen Bank hat in Abstimmung mit dem 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. Er nimmt alle erforderlichen

Überwachungspflichten unabhängig wahr, stellt seine Bewertung der Angemessenheit der Vergütungssysteme und -strategien für die Mitarbeiter 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 und die entsprechenden Leitprinzipien 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 2023 bestand das SECC aus dem zuständigen DB AG Vorstandsmitglied für Human Resources und dem Chief Financial Officer als Co-Vorsitzende, dem Global Head of Compliance, dem 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 2023 hielt es 19 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 Mitarbeiter zu gewinnen und zu binden, die essentiell sind, um die Ziele der Bank zu erreichen. Die konzernweite Vergütungs- und Benefitsstrategie der Deutschen Bank AG basiert auf drei Grundpfeilern, die die globale, kundenorientierte Geschäfts- und Risikostrategie der Bank unterstützen und durch sichere und solide Vergütungspraktiken verstärkt werden, die im Einklang mit der Ertrags-, Kapital- und Liquiditätslage der Bank stehen.

Prinzipien	Leistung	Prozesse
– Unterstützung der nachhaltigen Wachstumsstrategie als Globale Hausbank – Ausrichtung auf die Interessen der Kunden und Aktionäre sowie effektives Kostenmanagement – Vermeidung unangemessener Risikobereitschaft und Berücksichtigung verschiedener Risikoarten, einschließlich des ESG-Risikos – Gewinnung und Erhaltung der besten Talente, durch marktgerechte und wettbewerbsfähige Rahmenwerke und Prozesse – Unterstützung unserer kulturellen Bestrebungen, einschließlich der Förderung einer starken Risiko- und Speak-Up-Kultur	– Schaffung eines Umfelds für motivierte und engagierte Mitarbeitende – Starke Verknüpfung von Leistung und Vergütung zur Förderung einer nachhaltigen Leistungskultur – Anwendung und Förderung der Unternehmenswerte und –Überzeugungen sowie des Verhaltenskodex; Anwendung angemessener Konsequenzen bei Nichteinhaltung der vorgeschriebenen Standards	Prozesse zur – Förderung eines geschlechtsneutralen Ansatzes, der einfach und transparent ist, sowie Gerechtigkeit und Fairness gewährleistet – Sicherstellung der Einhaltung rechtlicher und regulatorischer Anforderungen – Vermeidung unangemessener Risikobereitschaft durch Einbeziehung von Maßnahmen des Risikomanagements

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 Mitarbeiter. Die zugrundeliegenden Prinzipien werden unabhängig von Hierarchie, Dauer der Betriebszugehörigkeit, Geschlecht oder ethnischer Zugehörigkeit für alle Mitarbeiter 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 Mitarbeitern eine sogenannte Referenz-Gesamtvergütung (Reference Total Compensation, 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 die richtigen Mitarbeiter gewonnen und gebunden werden können. Die fixe Vergütung stellt für die Mehrzahl der Mitarbeiter 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 Ergebniskomponente und einer individuellen Komponente.

Aus Sicht der InstVV sind **Abfindungszahlungen** als variable Vergütung zu betrachten. Die Richtlinien des Konzerns 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

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 den Unternehmenserfolg widerspiegelnden 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 Kosten-Ertrags-Verhältnis und Gewinn vor Steuern berechnet. Für diese Kennziffern lag die Zielerreichung für 2023 bei 101 Prozent (2022: 89 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 Mitarbeiter 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 Mitarbeiter und der 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 Minstdauer 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 des Mitarbeiters sowie 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 Mitarbeiter 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 2023

Art der Vergütung	Beschreibung	Begünstigte	Zurückbehaltungszeitraum	Haltefrist	Anteil
Sofort fällig: variable Barvergütung	Sofort fällige Barkomponente	Alle berechtigten Mitarbeiter	N/A	N/A	100% der variablen Vergütung (VC), außer Mitarbeiter mit aufgeschobener VC
Sofort fällig: Equity Upfront Award (EUA)	Sofort fällige Aktienkomponente (hängt während der Haltefrist von der Kursentwicklung der Deutsche-Bank-Aktie ab)	MRTs mit VC $\geq$ € 50.000 oder bei einer VC $>1/3$ der Gesamtjahresvergütung Nicht-MRTs mit aufgeschobener VC bei einer 2023 Gesamtjahresvergütung $>$ € 500.000	N/A	12 Monate	50% der sofort fälligen VC
Aufgeschoben: Restricted Incentive Award (RIA)	Aufgeschobene Barvergütung	Alle Mitarbeiter mit aufgeschobener VC	Unverfallbarkeit in gleichen Tranchen: MRTs: 4 Jahre Senior Mgmt. ¹ : 5 Jahre Nicht-MRTs: 3 Jahre	N/A	50% der aufgeschobenen VC
Aufgeschoben: Restricted Equity Award (REA)	Aufgeschobene Aktienkomponente (hängt während des Zurückbehaltungszeit- raums und der Haltefrist von der Kursentwicklung der Deutsche-Bank-Aktie ab)	Alle Mitarbeiter mit aufgeschobener VC	Unverfallbarkeit in gleichen Tranchen: MRTs: 4 Jahre Senior Mgmt. ¹ : 5 Jahre Nicht-MRTs: 3 Jahre	12 Monate für MRTs	50% der aufgeschobenen VC

N/A – Nicht anwendbar

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

Den Mitarbeitern 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 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, ist die Bank der Überzeugung, dass eine Langzeitbetrachtung des Verhaltens und der Leistung der Mitarbeiter 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 2023

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; erstklassige liquide Vermögenswerte (High Quality Liquidity Assets – HQLA)	– 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 negativ¹ ist	– Zwischen 10% und 100% der nächsten zu 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 negativ¹ 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
Verfallsbedingungen²	– Im Falle eines Verstoßes gegen einschlägige interne Richtlinien oder Verfahren respektive gegen gelten-des 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 – im Zusammenhang mit einer zuständigen Aufsichtsbehörde oder anderen gesetzlichen Anforderungen	– 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 2023

Überlegungen und Entscheidungen im Jahresendprozess 2023

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 2023 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 2023 zu gewähren, ohne die nachhaltige Tragfähigkeit zu gefährden. Auf dieser Basis hat der Vorstand der Deutsche Bank AG für das Geschäftsjahr 2023 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 2024 für das Geschäftsjahr 2023 gewährten variablen Vergütung wurde die Gruppenkomponente der variablen Vergütung auf Basis der Bewertung der im Kapitel „Struktur der Gesamtvergütung“ beschriebenen vier Leistungskennzahlen gewährt. Der Vorstand hat für 2023 eine Auszahlungsquote der Gruppenkomponente von 70 % festgelegt (2022: 80 %)¹.

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

Gesamtvergütung für 2023 – BHW Bauparkasse AG

	2023			2022	
in Mio € (sofern nicht anders angegeben) ¹	Aufsichtsrats-rat ²	Vorstand ³	Mitarbeiter ⁴	Gesamt	Gesamt
Anzahl der Mitarbeiter (in Vollzeitkräfte umgerechnet)	9	3	610	613	670
Gesamtvergütung	0,38	3,96	54,11	58,08	63,10
Grundgehalt und Zulagen	0,38	1,47	47,28	48,75	54,98
Aufwendungen für Altersversorgung	0,00	0,53	2,81	3,34	4,29
Fixe Vergütung gemäß § 2 InstVV	0,38	2,00	50,09	52,09	59,28
Leistungsabhängige variable Vergütung ⁵	0,00	0,53	3,16	3,69	3,73
Andere variable Vergütung ⁵	0,00	0,00	0,03	0,03	0,09
Abfindungszahlungen	0,00	1,44	0,83	2,27 ⁶	0,00
Variable Vergütung gemäß § 2 InstVV	0,00	1,97	4,02	5,99	3,82

¹ Die Tabelle kann Rundungsdifferenzen enthalten. Anzahl der Mitarbeiter zum 31. Dezember 2023.

² Die Spalte Aufsichtsratsrat 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 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.

⁶ Enthält auch Rückstellungen für Vorruhestandszahlungen.

10 - Offenlegung der Vergütung von Risikoträgern

Für das Geschäftsjahr 2023 wurden 38 Mitarbeiter als MRT für die BHW Bausparkasse AG gemäß InstVV identifiziert, im Vergleich zu 46 Mitarbeitern im Jahr 2022. Davon sind 6 Mitarbeiter 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 2023 – Risikoträger (REM 1)

		2023				
in Mio € (sofern nicht anders angegeben) ¹		Aufsichtsrat ²	Vorstand ³	Senior Management ⁴	Übrige Risikoträger	Gesamt
Anzahl Risikoträger ⁵		9	3	12	5	29
Fixe Vergütung	Gesamte fixe Vergütung	0,38	2,00	1,63	0,59	4,59
	davon: als Barvergütung	0,38	1,47	1,48	0,54	3,86
	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	0,53	0,15	0,05	0,73
Anzahl Risikoträger ⁵		0	3	12	5	20
Variable Vergütung	Gesamte variable Vergütung ⁶	0,00	1,97	0,35	0,09	2,40
	davon: als Barvergütung	0,00	0,98	0,35	0,09	1,42
	davon: aufgeschoben gewährt	0,00	0,59	0,00	0,00	0,59
	davon: in Aktien oder äquivalenten Kapitalanteilen	0,00	0,98	0,00	0,00	0,98
	davon: aufgeschoben gewährt	0,00	0,59	0,00	0,00	0,59
	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		0,38	3,96	1,98	0,67	6,99

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. Drei Risikoträger des Vorstands sind unterjährig ausgeschieden.

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

⁵ Nur Risikoträger, die eine Vergütung von der BHW Bausparkasse AG erhalten, sind aufgeführt (Anzahl der Personen für Aufsichtsrat und Vorstand; FTE für Sonstige).

⁶ Die gesamte variable Vergütung beinhaltet die leistungsbezogene variable Jahresendvergütung 2023, sonstige variable Vergütung und Abfindungen.

Garantierte variable Vergütung und Abfindungen – Risikoträger (REM 2)

Während des Berichtsjahres wurde für einen Mitarbeiter eine Abfindung gewährt. Im Vorjahr wurde kein Mitarbeiter unter REM 2 identifiziert.

	2023				
in Mio € (sofern nicht anders angegeben) ¹	Aufsichtsrat ²	Vorstand ³	Senior Management ⁴	Übrige Risikoträger	Gesamt
Garantierte variable Vergütung					
Anzahl Risikoträger ⁵	0	0	0	0	0
Gesamtbetrag	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
davon: während des Berichtsjahres ausgezahlt, nicht berücksichtigt für die Begrenzung der variablen Vergütung	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Vor dem Berichtsjahr gewährte Abfindungen, die im Berichtsjahr ausgezahlt wurden					
Anzahl Risikoträger ⁵	0	0	0	0	0
Gesamtbetrag	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Während des Berichtsjahres gewährte Abfindungen					
Anzahl Risikoträger ⁵	0	1	0	0	1
Gesamtbetrag	0,00	1,44	0,00	0,00	1,44
davon: im Berichtsjahr ausgezahlt	0,00	0,58	0,00	0,00	0,58
davon: aufgeschoben	0,00	0,86	0,00	0,00	0,86
davon: im Berichtsjahr ausgezahlt, nicht berücksichtigt für die Begrenzung der variablen Vergütung	0,00	1,44	0,00	0,00	1,44
davon: höchste an eine Einzelperson gewährte Abfindung	0,00	1,44	0,00	0,00	1,44

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 Begünstigte (Anzahl der Personen für alle Kategorien)

Vergütungsbericht der BHW Bausparkasse AG für das Jahr 2023

Aufgeschobene Vergütung – Risikoträger (REM 3)

in Mio € (sofern nicht anders angegeben) ¹								2023
	Gesamtbetrag der vor dem Berichtsjahr ausgeschoben gewährten Vergütung	Davon: im Berichts- jahr erdient	Davon in folgenden Berichts- jahren zu erdienen	Gesamtbetrag der im Berichtsjahr leistungs- bezogenen 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 ausgeschobenen Vergütung, die im Berichtsjahr ausgezahlt wurde ⁶	Gesamtbetrag der in vorherigen Berichtsjahren gewährten ausgeschobenen Vergütung, die im Berichtsjahr erdient wurde, aber einer Zurückhaltung 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	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Andere Formen der Vergütung	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Vorstand³	1,86	0,35	1,51	0,04	0,33	0,10	0,31	0,14
Barvergütung	0,93	0,17	0,76	0,00	0,17	0,00	0,17	0,00
Aktien oder äquivalente Kapitalanteile	0,93	0,17	0,76	0,04	0,17	0,10	0,14	0,14
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	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Andere Formen der Vergütung	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Senior Management⁴	0,11	0,01	0,10	0,00	0,00	0,01	0,01	0,01
Barvergütung	0,06	0,01	0,05	0,00	0,00	0,00	0,01	0,00
Aktien oder äquivalente Kapitalanteile	0,06	0,01	0,05	0,00	0,00	0,01	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	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
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	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Andere Formen der Vergütung	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Gesamtbetrag	1,98	0,36	1,62	0,04	0,33	0,11	0,32	0,14

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)

Vergütungsbericht der BHW Bausparkasse AG für das Jahr 2023

Vergütung einkommensstarker Mitarbeiter – Risikoträger (REM 4)

Für das Jahr 2023 erhielt ein Risikoträger eine Gesamtvergütung von über einer Million Euro. Im Vorjahr wurde kein Mitarbeiter unter REM 4 identifiziert.

	2023
in €	
	Anzahl der Personen ¹
Gesamtbezüge ²	
1.500.000 bis 1.999.999	1
Gesamt	1

¹ Nur MRTs (inklusive Austritte im Jahr 2023)

² Berücksichtigt alle Komponenten fixer und variabler Vergütung (inklusive Abfindungen); Ausgleichszahlungen für entgangene Ansprüche bei Neueinstellungen gegenüber früheren Arbeitgebern (Buyouts) sind nicht enthalten

Gesamtvergütung für 2023 – Risikoträger (REM 5)

in Mio. € (sofern nicht anders angegeben) ¹	Aufsichtsrat ²	Vorstand ²	Gesamtes Leitungsorgan	Sonstige Risikoträger	Gesamt
Anzahl der Risikoträger ³	9	3	12	17	29
davon: Leitungsorgan	9	3	12	N/A	12
davon: Senior Management ⁴	N/A	N/A	N/A	12	12
davon: andere Risikoträger	N/A	N/A	N/A	5	5
Gesamtvergütung für Risikoträger	0,38	3,96	4,34	2,65	6,99
davon: variable Vergütung ⁵	0,00	1,97	1,97	0,43	2,40
davon: fixe Vergütung	0,38	2,00	2,37	2,22	4,59

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. Drei Risikoträger des Vorstands sind unterjährig ausgeschieden.

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 2023, sonstige variable Vergütung und Abfindungen.

Hameln, 28.10.2024

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