

Vergütungsbericht
der BHW Bausparkasse AG
für das Jahr 2025

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 leistungsabhängigen variablen Vergütung	6
07 - Struktur der variablen Vergütung	7
08 - Nachträgliche Risikoadjustierung der variablen Vergütung	8
09 - Vergütungsentscheidungen für 2025	9
10 - Offenlegung der Vergütung von Risikoträgern	10

Bericht über die Vergütung der Mitarbeiter

Die Inhalte des Vergütungsberichts für die Mitarbeiter für das Jahr 2025 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 2025 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 AG, als Tochtergesellschaft der Deutschen Bank, sofern dies nach Maßgabe von § 27 InstVV erforderlich ist. Als bedeutendes Institut im Sinne des Kreditwesengesetzes identifiziert die Deutsche Bank alle Mitarbeiter, deren Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil der Deutschen Bank haben (Material Risk Takers oder MRTs), 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 Deutschen 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 der Divisional Compensation Review Groups (DCRG) sowie dem Senior Executive Compensation Committee (SECC) der Deutschen Bank als konzernweite Gremien.

Im Rahmen ihrer Verantwortlichkeiten sind die gemäß InstVV definierten Kontrollfunktionen der Deutschen 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 des Vergütungssystems der Mitarbeiter. 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. Zudem wurde für 2025 eine Tragfähigkeitsprüfung separat für die BHW Bausparkasse AG erstellt. Des Weiteren unterstützt der VKA den Aufsichtsrat bei der Überwachung des Prozesses zur Identifizierung von MRTs.

Der Ausschuss besteht aus dem Aufsichtsratsvorsitzenden sowie zwei Aufsichtsratsmitgliedern, von denen einer Arbeitnehmervertreter ist. Er tagte fünf Mal im Jahr 2025.

Vergütungsbeauftragter

Der Vorstand der Deutschen Bank hat in Abstimmung mit dem VKA einen Vergütungsbeauftragten für den Konzern ernannt, um die Aufsichtsratsgremien der Deutschen Bank AG und der bedeutenden Institute des Konzerns in

Deutschland bei der Erfüllung ihrer vergütungsbezogenen Pflichten zu unterstützen. Der Vorstand der BHW Bausparkasse AG hat mit Zustimmung des Aufsichtsrats die Aufgaben eines Vergütungsbeauftragten der BHW Bausparkasse AG an den Gruppenvergütungsbeauftragten übertragen. Der Gruppenvergütungsbeauftragte 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 auf regelmäßiger Basis.

Senior Executive Compensation Committee (SECC)

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. Im Rahmen dieses Mandats legt das SECC die Vergütungsstrategie, die Vergütungs- und Benefitsrichtlinie und die entsprechenden Leitprinzipien fest, die den übergeordneten Rahmen sowohl für die fixe Vergütung als auch für die variable Vergütung bilden. Dadurch wird unter anderem sichergestellt, dass die gesamten Vergütungsstrukturen den regulatorischen Anforderungen sowie den Vergütungsgrundsätzen der Bank entsprechen. 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 2025 bestand das SECC aus dem zuständigen Deutsche Bank AG Vorstandsmitglied für Human Resources und dem Chief Financial Officer als Co-Vorsitzende, dem Head of Compliance, dem Head of Human Resources und dem Head of Performance & Reward sowie jeweils einem weiteren Vertreter aus den Bereichen Finance und Risk als stimmberechtigte Mitglieder. Der Vergütungsbeauftragte 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 2025 hielt es 15 Sitzungen ab.

Divisional Compensation Review Group (DCRG)

Das DCRG ist ein dem SECC untergeordnetes Gremium pro Division, 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

Das Vergütungsrahmenwerk der BHW Bausparkasse AG spielt eine entscheidende Rolle für die Umsetzung der strategischen Ziele. Es ermöglicht, diejenigen Mitarbeiter zu gewinnen und zu binden, die essenziell sind, um die Ziele der BHW Bausparkasse AG zu erreichen. Die Vergütungs- und Benefitsstrategie basiert auf drei Grundpfeilern (Prinzipien, Leistung und Prozesse, wie unten beschrieben), 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
<ul style="list-style-type: none"> - 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 unseres Zwecks und unserer angestrebten Kultur, einschließlich der Förderung einer starken Risiko- und Speak-Up-Kultur 	<ul style="list-style-type: none"> - Schaffung eines Umfelds für motivierte und engagierte Mitarbeitende - Starke Verknüpfung von Leistung und Vergütung zur Förderung einer nachhaltigen Leistungskultur - Anwendung und Förderung der Leitprinzipien unserer angestrebten Unternehmenskultur und des Verhaltenskodex im weiteren Sinne; Anwendung angemessener Konsequenzen bei Nichteinhaltung der vorgeschriebenen Standards 	<p>Prozesse zur</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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

Das Vergütungsrahmenwerk der BHW Bausparkasse AG betont eine angemessene Balance zwischen fixer Vergütung und variabler Vergütung, die zusammen die Gesamtvergütung bilden. Es strebt an, dass Anreize für nachhaltige Leistung auf allen Ebenen einheitlich gesetzt werden. Es sorgt außerdem für Transparenz bezüglich Vergütungsentscheidungen und deren Auswirkung auf Aktionäre und Mitarbeiter. Die dem Vergütungsrahmenwerk zugrundeliegenden Prinzipien werden für alle Mitarbeiter, unabhängig von Unterschieden z.B. hinsichtlich Dauer der Betriebszugehörigkeit, Geschlecht oder ethnischer Zugehörigkeit, gleichermaßen und in Einklang mit dem Grundsatz „Gleiches Entgelt bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit“ und der Notwendigkeit von Chancengleichheit angewandt. Entsprechend der CRD und der in das Kreditwesengesetz übernommenen Anforderungen unterliegt die BHW Bausparkasse AG einem maximalen Verhältnis von fixen zu variablen Vergütungskomponenten von 1:1. Die Gesamtvergütung setzt sich aus fixer und variabler Vergütung zusammen und wird durch Zusatzleistungen (Benefits) ergänzt.

Die fixe Vergütung ist für die meisten Mitarbeiter weltweit das wichtigste und primäre Vergütungselement. Es handelt sich um eine feste regelmäßige Zahlung, die auf transparenten und vorher festgelegten Bedingungen basiert. Sie wird in Form eines Grundgehalts und gegebenenfalls in Form von ortsspezifischen festen Zulagen gewährt. Die fixe Vergütung spiegelt den Wert der individuellen Rolle und Funktion innerhalb der Organisation sowie regionale und divisionsspezifische Besonderheiten wider und belohnt die Faktoren, die ein Mitarbeiter in die Organisation einbringt, wie z. B. Qualifikation, Fähigkeiten und Erfahrung, die für die Rolle erforderlich sind, in Übereinstimmung mit den Vergütungsniveaus an dem spezifischen geografischen Standort und der spezifischen Verantwortungsebene.

Die variable Vergütung ist eine diskretionäre Vergütungskomponente der BHW Bausparkasse AG für Mitarbeiter im Geltungsbereich des Deutsche Bank Vergütungsrahmenwerks, die die Leistung des Konzerns, die divisionale risikobereinigte finanzielle und nichtfinanzielle Leistung sowie individuelle Beiträge widerspiegelt. Gemäß dem Vergütungsrahmenwerk haben alle Mitarbeiter Anspruch auf eine individuelle variable Vergütung. Das standardisierte Orientierungsmodell der variablen Vergütung, welches Orientierungswerte nach Division, Rolle und Seniorität bestimmt, bildet die durchschnittliche erwartete variable Vergütung als Prozentwert der fixen Vergütung ab. Sie erkennt an, dass die Mitarbeiter zum Erfolg ihrer Division und des Konzerns insgesamt beitragen. Gleichzeitig ermöglicht die variable Vergütung der BHW Bausparkasse AG, individuelle Beiträge zu differenzieren, das Verhalten zu steuern und durch ein Anreizsystem, das die Kultur und die Erreichung der strategischen Ziele der BHW Bausparkasse AG positiv beeinflussen kann, zu fördern sowie Konsequenzen für das Unterschreiten der Standards für Ergebnisse, Verhalten und Auftreten durch Reduzierung der variablen Vergütung anzuwenden.

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. Sie werden im Einklang mit der jeweiligen lokalen Marktpraxis sowie den lokalen Anforderungen gewährt. Aufwendungen für Altersversorgung machen den größten Teil am Portfolio von 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 AG 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 2025 bei 100,2 Prozent (2024: 87 Prozent). Die Auszahlungsfaktoren bei der Ergebniskomponente ergeben sich aus den unterschiedlichen Regelungen in den Tarifverträgen. Der Auszahlungsfaktor für 2025 lag sowohl für die Tarifmitarbeiter als auch für die nicht-leitenden außertariflichen Angestellten der BHW Bausparkasse AG bei 100 Prozent.

06 - Festlegung der leistungsabhängigen 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 (Bewertung der Tragfähigkeit), der Konzernleistung und der Leistung der Divisionen und Infrastruktureinheiten zur Unterstützung der strategischen Ziele der Deutschen Bank.

In einem ersten Schritt bewertet die Deutsche Bank ihre Tragfähigkeit sowie andere Beschränkungen, um festzulegen, welchen Betrag sie im Einklang mit den regulatorischen und internen Anforderungen vergüten „kann“. Diese Bewertung berücksichtigt auch zukunftsgerichtete Aspekte des mehrjährigen strategischen Plans der Bank, einschließlich ihrer mehrjährigen Kapitalplanung. Im nächsten Schritt bewertet die Bank die risikobereinigte 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. Zur Sicherstellung einer umfassenden Leistungsbewertung und unter zusätzlicher Berücksichtigung von Kriterien, die auf Basis eines formelbasierten Ansatzes schwierig zu bewerten sind, führt das SECC eine zusätzliche qualitative Prüfung durch. Im Anschluss an die quantitative Kalkulation der leistungsbasierten Pools der variablen Vergütung, prüft das SECC eine Reihe vordefinierter qualitativer Kriterien in Bezug auf die finanzielle wie auch die nicht-finanzielle Leistung und kann über eine positive oder negative Anpassung von bis zu maximal 10 Prozentpunkten auf die divisionale Leistungsbewertung entscheiden. Für die finanziellen Ziele der Geschäftsbereiche wird eine angemessene Risikobereinigung 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 variablen Vergütung von Führungskräften berücksichtigt werden müssen. Dabei müssen sie die Risiken 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 (i) erreichte geschäftliche Ziele („Was“), d. h. quantitative und qualitative finanzielle, risikobereinigte und nichtfinanzielle Kennzahlen, und (ii) das Verhalten („Wie“), d. h. Erwägungen zur Unternehmenskultur, zum Verhalten, zum Kontrollumfeld wie z. B. qualitative Rückmeldungen von Kontrollfunktionen oder etwaige Disziplinarmaßnahmen. Empfehlungswerte für die Festlegung der variablen Vergütung helfen Führungskräfte, individuelle Leistungen („Was“ und „Wie“) in angemessene Vergütungsergebnisse umzusetzen. Grundsätzlich wird die Leistung auf Basis eines einjährigen Bemessungszeitraumes bewertet. Für die Geschäftsleiter aller bedeutenden Institute wird ein dreijähriger Bemessungszeitraum zugrunde gelegt.

07 - Struktur der variablen Vergütung

Die Vergütungsstrukturen sind so gestaltet, dass der langfristige Erfolg der Mitarbeiter und der BHW Bausparkasse AG 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 Deutschen 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 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. Darüber hinaus wird für alle Mitarbeiter, deren fixe Vergütung den Betrag von 600.000 € übersteigt, die gesamte variable Vergütung aufgeschoben gewährt.

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

Überblick über Vergütungsinstrumente 2025

Art der Vergütung	Beschreibung	Begünstigte	Zurückbehaltungszeitraum	Haltefrist	Anteil
Sofort fällig: variable Vergütung (Variable Compensation, VC) in bar	Sofort fällige Barkomponente	Alle berechtigten Mitarbeiter	N/A	N/A	100% der 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 2025 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 Zurückbehaltungszeitraums 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. Der Bereich Compliance überwacht unter der Aufsicht des Vergütungsbeauftragten, dass die Handelstätigkeiten der Mitarbeiter dieser Anforderung entsprechen.

08 - Nachträgliche Risikoadjustierung der variablen Vergütung

Im Einklang mit den regulatorischen Anforderungen bezüglich ex-post-Risikoadjustierungen der variablen Vergütung, ist die Deutsche 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 aufgeführt, gemäß der Entscheidung des Vorstands bestimmten Leistungs- und Verfallsbedingungen unterworfen.

Übersicht über Leistungs- und Verfallsbedingungen des Deutsche-Bank-Konzerns für die variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2025

Bedingung	Beschreibung	Verfall
Kapital und Liquidität	<ul style="list-style-type: none"> – 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) 	<ul style="list-style-type: none"> – Von 10% bis zu 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	<ul style="list-style-type: none"> – Wenn das bereinigte Konzernergebnis vor Steuern (PBT) zum Ende des Geschäftsjahres vor dem Unverfallbarkeitszeitpunkt negativ¹ ist 	<ul style="list-style-type: none"> – Von 10% bis zu 100% der nächsten zur Lieferung anstehenden Tranche aufgeschobener Vergütung, in Abhängigkeit der Erfüllung der Kapital- und Liquidität-Bedingung und der divisionalen PBT-Bedingung (falls sie Anwendung findet)
Divisionales PBT ²	<ul style="list-style-type: none"> – Wenn das bereinigte divisionale Ergebnis vor Steuern zum Ende des Geschäftsjahres vor dem Unverfallbarkeitszeitpunkt negativ¹ ist 	<ul style="list-style-type: none"> – Von 10% bis zu 100% der nächsten zur Lieferung anstehenden Tranche aufgeschobener Vergütung, in Abhängigkeit der Erfüllung der Kapital- und Liquidität-Bedingung und der Konzern-PBT Bedingung
Verfallsbedingungen ³	<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 	<ul style="list-style-type: none"> – Bis zu 100% der noch nicht gelieferten Awards
Rückforderung („Clawback“)	<ul style="list-style-type: none"> – 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 – Wenn eine Rückforderung erforderlich ist, um einer zuständigen Aufsichtsbehörde oder anderen gesetzlichen Anforderungen zu entsprechen 	<ul style="list-style-type: none"> – 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 Gilt nur für InstVV MRTs in Front Office-Abteilungen

³ Weitere Verfallsbedingungen sind in den entsprechenden Planbedingungen beschrieben

09 - Vergütungsentscheidungen für 2025

Überlegungen und Entscheidungen im Jahresendprozess 2025

Alle Vergütungsentscheidungen müssen im Einklang mit den regulatorischen Bestimmungen getroffen werden. Diese Anforderungen bilden den übergeordneten Rahmen für die Festlegung der Vergütung in der Deutschen 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 2025 und stellte fest, dass die Kapital- und Liquiditätsausstattung im Jahresverlauf klar über den regulatorisch vorgeschriebenen Mindestanforderungen lag. Zudem wurde eine separate Tragfähigkeitsprüfung für die BHW Bausparkasse AG erstellt. Der Vorstand hat daher entschieden, dass die BHW Bausparkasse AG in der Lage ist, den Gesamtbetrag der leistungsabhängigen variablen Vergütung für das Performance-Jahr 2025 zu gewähren, ohne die nachhaltige Tragfähigkeit zu gefährden. Auf dieser Basis hat der Vorstand der Deutschen Bank für das Geschäftsjahr 2025 die Gewährung der variablen Vergütung bestätigt und einen Gesamtbetrag der leistungsabhängigen variablen Vergütung festgelegt, der wiederum durch das SECC und in Folge durch das DCRG auf untergeordnete Bereiche aufgeteilt wurde.

Gesamtvergütung für 2025 – BHW Bausparkasse AG

	2025			2024	
in Mio € (sofern nicht anders angegeben) ¹	Aufsichts- rat ²	Vor- stand ³	Mit- arbei- tende ⁴	Gesamt	Gesamt
Anzahl der Mitarbeiter (in Vollzeitkräfte umgerechnet)	8	3	552	555	589
Gesamtvergütung	0,34	2,55	55,42	57,97	56,89
Grundgehalt und Zulagen	0,34	1,37	47,62	49,00	49,00
Aufwendungen für Altersversorgung	0,00	0,16	0,66	0,82	2,65
Fixe Vergütung gemäß § 2 InstVV	0,34	1,54	48,29	49,82	51,65
Leistungsabhängige variable Vergütung	0,00	1,02	3,95	4,97	4,25
Andere variable Vergütung	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Abfindungszahlungen ⁵	0,00	0,00	3,18	3,18	1,00
Variable Vergütung gemäß § 2 InstVV	0,00	1,02	7,13	8,15	5,25

¹ Die Tabelle kann Rundungsdifferenzen enthalten. Anzahl der Vollzeitkräfte (FTE) zum 31. Dezember 2025.

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 zum Jahresende.

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

⁵ Enthält auch Rückstellungen für Vorruhestandszahlungen.

10 - Offenlegung der Vergütung von Risikoträgern

Für das Geschäftsjahr 2025 wurden 41 Mitarbeiter als MRT für die BHW Bausparkasse AG gemäß InstVV identifiziert, dieselbe Anzahl an Mitarbeitern wie im Jahr 2024. Davon sind 8 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 2025 – Risikoträger (REM 1)

2025					
in Mio € (sofern nicht anders angegeben) ¹	Aufsichtsrat ²	Vorstand ³	Senior Management ⁴	Übrige Risikoträger	Gesamt
Anzahl Risikoträger⁵	4	3	17	2	26
Gesamte fixe Vergütung	0,34	1,54	2,37	0,21	4,46
davon: als Barvergütung	0,34	1,37	2,22	0,20	4,14
davon: in Aktien oder äquivalenten Kapitalanteilen	0,00	0,00	0,00	0,00	0
davon: in aktienbasierten Instrumenten oder äquivalenten (Nicht-Bar-) Instrumenten	0,00	0,00	0,00	0,00	0
davon: in anderen Instrumenten	0,00	0,00	0,00	0,00	0
davon: in anderen Formen	0,00	0,16	0,15	0,01	0,32
Anzahl Risikoträger⁵	0	3	17	2	22
Gesamte variable Vergütung⁶	0,00	1,02	0,74	0,02	1,78
davon: als Barvergütung	0,00	0,51	0,61	0,02	1,14
davon: aufgeschoben gewährt	0,00	0,30	0,08	0	0,38
davon: in Aktien oder äquivalenten Kapitalanteilen	0,00	0,51	0,13	0	0,64
davon: aufgeschoben gewährt	0,00	0,30	0,08	0	0,38
davon: in aktienbasierten Instrumenten oder äquivalenten (Nicht-Bar-) Instrumenten	0,00	0,00	0,00	0	0
davon: aufgeschoben gewährt	0,00	0,00	0,00	0	0
davon: in aktienbasierten Instrumenten oder äquivalenten (Nicht-Bar-) Instrumenten	0,00	0,00	0,00	0	0
davon: aufgeschoben gewährt	0,00	0,00	0,00	0	0
davon: in anderen Formen	0,00	0,00	0,00	0	0
davon: aufgeschoben gewährt	0,00	0,00	0,00	0	0
Gesamtvergütung	0,34	2,55	3,11	0,23	6,24

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 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 2025, sonstige variable Vergütung und Abfindungen.

Garantierte variable Vergütung und Abfindungen – Risikoträger (REM 2)

Während des Berichtsjahres wurde für keinen Risikoträger eine Abfindung oder eine garantierte variable Vergütung gewährt. Im Vorjahr wurde ebenfalls kein Risikoträger unter REM 2 identifiziert.

Aufgeschobene Vergütung – Risikoträger (REM 3)

2025

in Mio € (sofern nicht anders angegeben) ¹	Gesamtbetrag der vor dem Berichtsjahr aufgeschoben gewährten Vergütung	Davon: im Berichts- jahr erdiert	Davon in folgenden Berichts- jahren zu erdiene	Gesamtbetrag der im Berichtsjahr leistungs- bezogenen Adjustierungen aufgeschobener Vergütung, die im Berichtsjahr erdiert wurde	Gesamtbetrag der im Berichtsjahr leistungsbezogen en Adjustierungen aufgeschobener Vergütung, die in folgenden Berichtsjahren erdiert werden	Gesamtbetrag der Anpassungen im Berichtsjahr aufgrund impliziter Adjustierungen ⁴	Gesamtbetrag der in vorherigen Berichtsjahren gewährten aufgeschobenen Vergütung, die im Berichtsjahr ausgezahlt wurde ⁵	Gesamtbetrag der in vorherigen Berichtsjahren gewährten aufgeschobenen Vergütung, die im Berichtsjahr erdiert wurde, aber einer Zurückhaltung unterliegt
Aufsichtsrat								
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
Vorstand²								
Barvergütung	1,43	0,31	1,13	0,00	0,00	0,73	0,31	0,15
Aktien oder äquivalente Kapitalanteile	0,72	0,15	0,56	0,00	0,00	0,00	0,15	0,00
Aktienbasierte Instrumente oder äquivalente (Nicht- Bar-) Instrumente	0,72	0,15	0,56	0,00	0,00	0,73	0,15	0,15
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 Management³								
Barvergütung	0,08	0,03	0,05	0,00	0,00	0,05	0,03	0,01
Aktien oder äquivalente Kapitalanteile	0,04	0,01	0,03	0,00	0,00	0,00	0,01	0,00
Aktienbasierte Instrumente oder äquivalente (Nicht- Bar-) Instrumente	0,04	0,01	0,03	0,00	0,00	0,05	0,01	0,01
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								
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	1,51	0,33	1,18	0,00	0,00	0,79	0,33	0,17

¹ Die Tabelle kann Rundungsdifferenzen enthalten.

² Die Werte der Zeile Vorstand bezieht sich auf die Anzahl der Mitglieder des Vorstands zum Jahresende.

³ Das Senior Management ist definiert als die Führungsebene, die direkt an den Vorstand berichtet.

⁴ Änderungen des Werts der aufgeschobenen Vergütung aufgrund von Preisänderungen der Instrumente.

⁵ 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 2025

Vergütung einkommensstarker Mitarbeiter – Risikoträger (REM 4)

Für das Jahr 2025 erhielt kein Risikoträger eine Gesamtvergütung von über einer Million Euro. Im Vorjahr wurde ebenfalls kein Risikoträger unter REM 4 identifiziert.

Gesamtvergütung für 2025 – Risikoträger (REM 5)

in Mio. € (sofern nicht anders angegeben) ¹	Aufsichtsrat ²	Vorstand ³	Gesamtes Leitungsorgan	Sonstige Risikoträger	Gesamt
Anzahl der Risikoträger⁴	4	3	7	19	26
davon: Leitungsorgan	4	3	7	N/A	7
davon: Senior Management ⁵	N/A	N/A	N/A	17	17
davon: andere Risikoträger	N/A	N/A	N/A	2	2
Gesamtvergütung für Risikoträger	0,34	2,55	2,89	3,34	6,23
davon: variable Vergütung ⁶	0,00	1,02	1,02	0,76	1,78
davon: fixe Vergütung	0,34	1,54	1,88	2,58	4,46

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

⁵ Das Senior Management ist definiert als die Führungsebene, die direkt an den Vorstand berichtet.

⁶ Die gesamte variable Vergütung beinhaltet die leistungsbezogene variable Jahresendvergütung 2025 und sonstige variable Vergütung.

Hameln, 31.05.2026

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