

Bericht über die Angemessenheit der  
Ausgestaltung der Vergütungssysteme  
der BHW Bausparkasse AG  
im Jahr 2015

gemäß § 16 Abs.1 Institutsvergütungsverordnung

(InstitutsVergV) vom 16.12.2013 i.V.m. Artikel 450

Verordnung (EU) 575/2013 vom 26.06.2013)

Hamel, 08. September 2016

Deutsche Postbank AG

HR Produkte / Vergütungssysteme

## **Inhaltsverzeichnis**

|   |           |
|---|-----------|
| <b>1. Vergütungsbericht</b>   | <b>3</b>  |
| <b>2. Vergütungskontrolleinheiten</b>   | <b>3</b>  |
| <b>2.1 Vergütungskontrollausschuss</b>  | <b>3</b>  |
| <b>2.2 Vergütungsbeauftragter</b>   | <b>3</b>  |
| <b>3. Darstellung der Vergütungssysteme</b>   | <b>4</b>  |
| <b>3.1 Veränderungen im Berichtsjahr 2015</b>   | <b>5</b>  |
| 3.1.1 Festlegung des maximalen Verhältnisses fixer zu variabler Vergütung   | 5         |
| 3.1.2 Festlegung der Nachhaltigkeitskennziffer  | 5         |
| 3.1.3 Auswirkungen von negativen Erfolgsbeiträgen auf die variable Vergütung  | 6         |
| <b>3.2 Vergütungssystem der Geschäftsleiter und Risk Taker i.S.d. § 18 InstitutsVergV</b>   | <b>6</b>  |
| <b>3.3 Vergütungssystem der leitenden Angestellten, die nicht unter die besonderen Vorgaben der InstitutsVergV fallen</b>           | <b>7</b>  |
| <b>3.4 Vergütungssysteme der nicht leitenden Arbeitnehmer</b>   | <b>7</b>  |
| 3.4.1 Nichtleitende außertarifliche Angestellte   | 8         |
| 3.4.2 Tarifmitarbeiter  | 8         |
| <b>4. Offenlegung gem. §16 Abs. 1 InstitutsVergV i.V.m. Artikel 450 Buchstabe h der Verordnung (EU) Nr. 575/2013</b>                | <b>9</b>  |
| <b>5. Offenlegung gem. §16 Abs. 1 InstitutsVergV i.V.m. Artikel 450 Buchstabe g der Verordnung (EU) Nr. 575/2013</b>                | <b>10</b> |
| <b>6. Personen mit einer Gesamtvergütung von 1,0 Mio. € oder mehr (gemäß Artikel 450 Buchst. i der Verordnung (EU) Nr. 575/2013</b> | <b>11</b> |

## 1. Vergütungsbericht

Entsprechend den gesetzlichen und regulatorischen Vorgaben veröffentlicht die BHW Bausparkasse AG als bedeutendes Institut im Sinne der Institutsvergütungsverordnung gemäß § 16 Abs.1 InstitutsVergV den folgenden Vergütungsbericht unter Beachtung der Vorgaben des Artikel 450 Verordnung (EU) Nr. 575/2013 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Juni 2013 über Aufsichtsanforderungen an Kreditinstitute und Wertpapierfirmen.

## 2. Vergütungskontrolleinheiten

Gemäß § 15 InstitutsVergV i.V.m. § 25d Absatz 12 KWG wurden ein Vergütungskontrollausschuss eingerichtet und ein Vergütungsbeauftragter sowie ein stellvertretender Vergütungsbeauftragter gemäß § 23 InstitutsVergV durch den Vorstand der BHW Bausparkasse AG nach Anhörung des Aufsichtsrats bestellt.

Die BHW Bausparkasse AG hat damit die erforderlichen Vergütungskontrolleinheiten etabliert.

### 2.1. Vergütungskontrollausschuss

Der Vergütungskontrollausschuss gemäß § 25d Abs. 12 KWG i. V. m. § 25d Abs. 7 KWG setzt sich aus drei Mitgliedern des Aufsichtsrats zusammen. Der Ausschuss ist insbesondere zuständig für die Überwachung der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme für die Geschäftsleiter und Mitarbeiter, insbesondere für die Leiter der Risikocontrolling-Funktion und der Compliance-Funktion sowie solcher Mitarbeiter, die einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil des Instituts haben. Der Vergütungskontrollausschuss bewertet die Auswirkungen der Vergütungssysteme auf das Risiko-, Kapital und Liquiditätsmanagement und unterstützt den Aufsichtsrat bei der Überwachung der ordnungsgemäßen Einbeziehung der internen Kontroll- und aller sonstigen maßgeblichen Bereiche im Rahmen der Ausgestaltung der Vergütungssysteme.

Der Vergütungskontrollausschuss hat im Berichtsjahr 2015 zwei Mal getagt.

### 2.2. Vergütungsbeauftragter

Der Vorstand der BHW Bausparkasse AG hat nach Anhörung des Aufsichtsrats den Inhaber der Funktion „Bereichsleiter HR Produkte“ in der Deutsche Postbank AG (ist zugleich Prokurist in der BHW Bausparkasse AG) als Vergütungsbeauftragten gemäß § 23 InstitutsVergV und den Inhaber der Funktion „Bereichsleiter Kreditrisikocontrolling“ in der Deutsche Postbank AG als Stellvertreter benannt.

Der Vergütungsbeauftragte bzw. sein Stellvertreter verfügen über die gem. § 23 Abs. 1 Satz 2 InstitutsVergV geforderten Kenntnisse und Erfahrungen. Zur Unterstützung des Vergütungsbeauftragten gibt es eine Geschäftsstelle, die mit notwendigem Personal ausgestattet ist.

Der Vergütungsbeauftragte ist organisatorisch und disziplinarisch unmittelbar unterhalb der Geschäftsleitung angesiedelt. Seine Stellung ist im Organigramm und im Intranet dokumentiert.

### 3. Darstellung der Vergütungssysteme

Zuständig für die Ausgestaltung der Vergütungssysteme ist die Abteilung „Tarif- und Mitbestimmungspolitik, Arbeitsbedingungen Konzern“ der Deutsche Postbank AG als Muttergesellschaft. Alle erforderlichen - die BHW Bausparkasse AG betreffenden - Entscheidungen werden durch entsprechende Vorstandsbeschlüsse der BHW Bausparkasse AG im Rahmen der turnusmäßigen Vorstandssitzungen getroffen. Die nicht durch Tarifverträge oder andere kollektivrechtliche Regelungen determinierten Vergütungsgrundsätze der leitenden Angestellten sind abschließend in einer Postbank-gruppenweiten Vergütungsrichtlinie festgelegt, deren Anwendung in der BHW Bausparkasse AG vom Vorstand beschlossen wurde. Die Vergütungsrichtlinie ist im Intranet - für alle Mitarbeiter zugänglich - veröffentlicht. Die Richtlinie wird mindestens einmal jährlich - unter Federführung des Bereiches HR Produkte der Deutsche Postbank AG und unter Beteiligung der Kontrolleinheiten - überprüft und Änderungen dem Vorstand der BHW Bausparkasse AG zur Beschlussfassung vorgelegt.

Die Vergütungssysteme und Vergütungspraktiken werden ständig auf ihre Angemessenheit und Effizienz und auf Übereinstimmung mit sich ändernden regulatorischen Vorgaben überprüft. Kontinuierlich werden diese Systeme auf die Strategie der Postbank Gruppe unter Beachtung der Belange der BHW Bausparkasse AG ausgerichtet und bei Bedarf angepasst.

Vergütungssysteme sind Schlüsselfaktoren für eine erfolgreiche Umsetzung der strategischen Ziele der Postbank Gruppe. Daher sind die Vergütungssysteme zentrale personalpolitische Instrumente, die die Management-Agenda unterstützen und die Stärkung der Leistungskultur und des Risikobewusstseins der Mitarbeiter der Postbank Gruppe zum Ziel haben.

Die auf die verschiedenen Mitarbeitergruppen und die unterschiedlichen Rahmenbedingungen und Teilmärkte ausgerichteten Vergütungssysteme basieren auf den folgenden Prinzipien der Vergütung in der Postbank Gruppe:

- Ausrichtung der Vergütung am unternehmerischen Erfolg und dem nachhaltigen Geschäftserfolg der Gruppe
- Bestmögliche Mitarbeiterleistung und bestmögliches Unternehmensergebnis
- Gewinnung und Bindung geeigneter Mitarbeiter
- Einfaches, transparentes, motivierendes und verantwortungsgerechtes Vergütungssystem
- Einhaltung der aufsichtsrechtlichen Anforderungen

Eckpfeiler der Vergütungssysteme sind Anforderungs- und Marktgerechtigkeit, Leistungs- und Erfolgsorientierung sowie Transparenz.

Die Vergütung setzt sich zusammen aus einer Grundvergütung, variablen Vergütungen sowie ergänzenden Leistungen. Die fixe Vergütung steht dabei in einem angemessenen Verhältnis zur variablen Vergütung. Die Marktgerechtigkeit der Vergütung wird durch regelmäßige Vergütungsstudien verifiziert.

Die Grundvergütung orientiert sich an den Anforderungen und Verantwortlichkeiten der jeweiligen Position, der damit verbundenen notwendigen Qualifikation und der sich daraus ergebenden marktüblichen Vergütung.

Die variable Vergütung basiert auf der Erreichung individueller Ziele, Ressortziele und Bereichsziele sowie dem Erfolg der Postbank Gruppe. Hierbei wird der langfristige Erfolg der Postbank Gruppe umso stärker betont, je größer die individuelle Verantwortung für diesen Gesamterfolg ist. Insbesondere kommen bei diesem konzernerfolgsabhängigen Anteil

Mechanismen zur Anwendung, die diesen Vergütungsbestandteil mit dem Ziel des langfristigen und nachhaltigen Erfolgs der Postbank Gruppe verknüpfen. Insofern werden sowohl quantitative als auch qualitative Ziele vereinbart.

Die Vergütungssysteme fördern nachhaltiges unternehmerisches Denken der Mitarbeiter und unterstützen somit konzernweit die Strategie der Postbank Gruppe und damit der BHW Bausparkasse AG.

Die Vergütungssysteme und Vergütungspraktiken sind in der Postbank Gruppe einheitlich geregelt, um die gruppenweite Unterstützung der Strategie sicherzustellen und den gruppeninternen Wechsel von Mitarbeitern nicht durch konkurrierende Vergütungssysteme zu erschweren.

Die Postbank Gruppe hat zum 1. Januar 2010 die Vergütungssysteme innerhalb der Gruppe - soweit sie nicht auf tarifrechtlichen Vereinbarungen basieren - an die neuen regulatorischen Vorgaben, die durch das Rundschreiben 22/2009 der BaFin vom 21. Dezember 2009 eingeführt wurden, angepasst. Die von den Änderungen im Vergütungssystem betroffenen Dienst- und Anstellungsverträge wurden ebenfalls einvernehmlich zum 1. Januar 2010 an das neue Vergütungssystem gruppenweit angepasst. Bedingt durch die InstitutsVergV ist das Vergütungssystem der Geschäftsleiter von bedeutenden Instituten und Mitarbeitern, die einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil haben, weiterentwickelt und rückwirkend angepasst worden.

### **3.1. Veränderungen im Berichtsjahr 2015**

Aufgrund des Inkrafttretens der neuen Fassung der InstitutsVergV zum 01.01.2014 sind die Systeme nochmals auf ihre Gesetzeskonformität überprüft worden. Daraus haben sich keine Anpassungserfordernisse ergeben.

Im Rahmen der Umsetzung der technischen Regulierungsstandards in Bezug auf qualitative und angemessene quantitative Kriterien zur Ermittlung der Mitarbeiterkategorien, deren berufliche Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil eines Instituts auswirkt (Delegierte Verordnung (EU) Nr. 604/2014 vom 04.03.2014 sind die sogenannten „Risk Taker“ identifiziert worden. Bei der erneuten Risikoanalyse im Berichtsjahr wurden 14 „Risk Taker“ identifiziert.

#### **3.1.1. Festlegung des maximalen Verhältnisses fixer zu variabler Vergütung**

Die Obergrenze für das angemessene Verhältnis der variablen und der fixen Vergütung für Mitarbeiter darf grundsätzlich 100 % der fixen Vergütung (1:1) nicht überschreiten. Die Prüfung des Maximalverhältnisses von variabler zu maximaler Vergütung hat ergeben, dass das Verhältnis bei allen Mitarbeitern eingehalten wird.

#### **3.1.2. Festlegung der Nachhaltigkeitskennziffer**

Bis zum Jahr 2013 wurde in der Postbank Gruppe zur Beurteilung der Nachhaltigkeit im Zusammenhang mit der Auszahlung aufgeschobener Vergütungsbestandteile auf die Größe AEK (**A**djustiertes **E**rgebnis nach **K**apitalkosten) abgestellt, die im Betrachtungszeitraum relativ zum Basisjahr steigen muss, um eine Nachhaltigkeit des Ergebnisses zu bestätigen. Diese Größe war insbesondere in den Jahren nach der „Lehman-Krise“ sehr gut geeignet, um einen schnellen Risikoabbau und eine entschlossene Neuausrichtung des Geschäftsmodells zu fördern.

Nach erfolgreicher Neuausrichtung, weitgehendem Abbau der Altlasten und Dominanz operativer Ergebnisbestandteile war diese Größe nach vorne blickend nun aber weniger geeignet. So kann in einem erreichten stabilen Geschäftsmodell die permanente Forderung nach

weiterer Steigerung des adjustierten Ergebnisses zu übermäßiger, nicht gewollter Risikonahme führen. Zudem werden die zur Erreichung einer Vergleichbarkeit erforderlichen Adjustierungen immer zahlreicher und die Größe damit immer intransparenter. Dies ist nicht zuletzt durch die ständig steigenden regulatorischen Eigenkapitalanforderungen bedingt, die zum Teil zu deutlich steigenden Kapitalkosten im Jahresvergleich führen können, während Steigerungen im operativen Geschäft in der Regel Zeit erfordern, so dass die Frage entsteht, wie eine faire Adjustierung auszusehen hat.

Vor diesem Hintergrund wendet die Postbank zur Bestimmung der Nachhaltigkeit seit 2014 die Größe veröffentlichtes Ergebnis vor Steuern (NIBT) an. Diese Größe ist extrem transparent, wird ohnehin ermittelt und durch die Wirtschaftsprüfer testiert. Adjustierungen sind nicht mehr erforderlich. Die neue Größe impliziert einen "digitalen" Test der Nachhaltigkeit, da das Ergebnis vor Steuern entweder positiv (Nachhaltigkeit gegeben) oder negativ (Nachhaltigkeit nicht gegeben) sein kann. Der Nachhaltigkeitsfaktor ist damit künftig 0 oder 1.

### **3.1.3. Auswirkungen von negativen Erfolgsbeiträgen auf die variable Vergütung**

Im Berichtsjahr sind keine Fälle von negativen Erfolgsbeiträgen festgestellt worden.

### **3.2. Vergütungssystem der Geschäftsleiter und Risk Taker i.S.d. § 18 InstitutsVergV**

Das Vergütungssystem für Geschäftsleiter und „Risk Taker“ ist im Jahr 2015 grundsätzlich nicht verändert worden. Wie bereits erläutert, wurde für die Beurteilung der Nachhaltigkeit der ab dem Berichtsjahr 2014 „erdienten“ variablen Vergütung maßgebliche Kennzahl verändert. Das Vergütungssystem entspricht damit weiterhin den regulatorischen Vorgaben.

Je nach Führungsebene setzt sich die Vergütung dieser Personengruppen aus in der Höhe unterschiedlichen Anteilen der fixen Vergütung und der variablen Vergütung zusammen.

Die variable Vergütung besteht aus einer Leistungskomponente (Individualleistung) und aus einer Ergebniskomponente (Konzernziele). Die Anteile dieser Komponenten an der variablen Vergütung variieren je nach Führungsebene und Geschäftsfeldern: 60 oder 70% Leistungskomponente und 30 oder 40% Ergebniskomponente bei 100% Zielerreichung. Die Individualziele werden dabei aus den Konzernzielen, der Unternehmensstrategie und den Geschäftszielen abgeleitet.

Die variable Vergütung ist zudem aufgeteilt in eine Kurzfristkomponente (bis zu 40%) und in eine Langfristkomponente (bis zu 60%). Die Kurzfristkomponente wird unmittelbar im Folgejahr zur Hälfte in bar ausgezahlt. Die zweite Hälfte wird in Phantom Shares der Deutsche Bank AG umgewandelt. Nach Ablauf einer einjährigen Sperrfrist werden die Phantom Shares auf aktueller Kursbasis zurückgewandelt und der sich ergebende Betrag wird ausgezahlt. Während der Sperrfrist anfallende Dividendenausschüttungen werden hierbei berücksichtigt.

Die Langfristkomponente wird über einen Gesamtzeitraum von drei Jahren einbehalten und ratierlich nach wiederholter Überprüfung auf nachhaltigen Erfolg ausgeschüttet. Die Ausschüttung erfolgt auch hier pro Jahrestrenche jeweils zur Hälfte in bar und zur Hälfte in Phantom Shares (nach den gleichen Vorschriften und der gleichen Sperrfrist wie bei Kurzfristkomponenten). Zur Beurteilung des nachhaltigen Erfolgs wird die definierte Nachhaltigkeitskennziffer herangezogen.

Die Nachhaltigkeit für die Perioden vor 2014 bzw. Deferrals aus diesen Perioden wird weiterhin nach der Kennzahl adjustiertes Ergebnis nach Kapitalkosten (AEK) beurteilt. Für die ab dem

Berichtsjahr 2014 „erdiente“ variable Vergütung wird für die Beurteilung der Nachhaltigkeit das veröffentlichte Ergebnis vor Steuern (NIBT) herangezogen.

Bei Verfehlung des Nachhaltigkeitskriteriums entfällt die Auszahlung der entsprechenden Anteile der Langfristigkeitskomponente.

Somit sind mindestens 60% der variablen Vergütung abhängig von der nachhaltigen Wertentwicklung der Postbank Gruppe und werden auch über einen angemessenen Zeitraum zurückbehalten.

Sofern der Gesamtbetrag der variablen Vergütung unter 50 TEuro liegt, werden beide Komponenten in Übereinstimmung mit den Vorgaben der BaFin im Folgejahr ausgezahlt.

Eine gesamtleistungsabhängige rückwirkende Senkung (bis zu 100%) für noch nicht ausgezahlte Anteile im Falle signifikanter Verstöße - z.B. mit gesellschafts-, arbeits- oder strafrechtlichen Konsequenzen oder deutlichen und mehrfachen Verfehlens der Ziele - ist ebenfalls Bestandteil dieses Vergütungssystems.

Soweit Zusatzleistungen (z.B. Altersversorgung, Firmenwagen) gewährt werden, beruhen diese auf vorher festgelegten allgemeinen Regelungen, die keine Anreize für eine Risikoübernahme bieten.

### **3.3. Vergütungssystem der leitenden Angestellten, die nicht unter die besonderen Vorgaben der Institutsvergütungsverordnung fallen**

Das Vergütungssystem der leitenden Angestellten der BHW Bausparkasse AG, die nicht unter die besonderen Vorgaben der InstitutsVergV fallen, ist ähnlich aufgebaut und entspricht den regulatorischen Vorgaben.

Je nach Führungsebene setzt sich die Vergütung leitender Angestellter aus in der Höhe unterschiedlichen Anteilen der fixen Vergütung und der variablen Vergütung zusammen.

Die variable Vergütung besteht aus einer Leistungskomponente (Individuelleistung) und aus einer Ergebniskomponente (Konzernziele). Auf die Leistungskomponente entfallen 70% und auf die Ergebniskomponente 30% der variablen Vergütung bei 100 % Zielerreichung.

Die Individualziele werden dabei ebenfalls aus den Konzernzielen, der Unternehmensstrategie und den Geschäftszielen abgeleitet.

Die Leistungskomponente wird nach ihrer Feststellung im Folgejahr, die Ergebniskomponente nach ihrer Feststellung und Multiplikation mit einem Nachhaltigkeitsfaktor im dritten Folgejahr ausgezahlt. Sofern der Gesamtbetrag der variablen Vergütung unter 50 TEuro liegt, werden beide Komponenten im Folgejahr ausgezahlt.

Soweit Zusatzleistungen (z.B. Altersversorgung, Firmenwagen) gewährt werden, beruhen diese auf vorher festgelegten allgemeinen Regelungen, die keine Anreize für eine Risikoübernahme bieten.

### **3.4. Vergütungssysteme der nicht leitenden Angestellten**

Die Vergütungssysteme der nicht leitenden Arbeitnehmer folgen den allgemeinen Vergütungsgrundsätzen der Postbank Gruppe und sind an den Erfordernissen der BHW Bausparkasse AG und den damit verbundenen Strategien ausgerichtet.

Die Jahresgrundvergütung der nicht leitenden Arbeitnehmer ist an den Anforderungen der Position, notwendigen Qualifikationen und Verantwortlichkeiten sowie der marktüblichen Vergütung orientiert.

Die variable Vergütung ist auch in allen Funktionen nicht leitender Arbeitnehmer durchgängig angemessen implementiert. Hierbei wird der Anteil der variablen Vergütung im Verhältnis zur Gesamtvergütung und der langfristige Erfolg der Postbank Gruppe umso stärker betont, je größer die individuelle Verantwortung für diesen Gesamterfolg ist. Im Regelfall beträgt der Anteil der variablen Vergütung zwischen 4 % und 21 % an der Gesamtvergütung.

Soweit Zusatzleistungen (z.B. Altersversorgung, Firmenwagen) gewährt werden, beruhen diese auf vorher festgelegten allgemeinen Regelungen, die keine Anreize für eine Risikoübernahme bieten.

### **3.4.1. Nichtleitende außertarifliche Angestellte**

Neben dem Fixgehalt erhält diese Mitarbeitergruppe eine variable Vergütung, die sich zu einem Drittel am Unternehmenserfolg der Postbank Gruppe und zu zwei Dritteln an der Erreichung von Individual- oder Teamzielen orientiert.

Die Grundzüge dieses Vergütungssystems sind tarifvertraglich mit den Gewerkschaften vereinbart.

### **3.4.2. Tarifmitarbeiter**

Neben der monatlichen Vergütung gibt es eine feste Sonderzahlung (ein Monatsgehalt als Weihnachtsgratifikation) sowie die „Erfolgsabhängige Tantieme“ (maximal ein Monatsgehalt), bei der 50 % am Erfolg der Postbank Gruppe ausgerichtet sind.

Die Vergütung für die Tarifmitarbeiter ist detailliert mit den Gewerkschaften vereinbart.

#### **4. Offenlegung gemäß § 16 Absatz 1 InstitutsVergV i.V.m. Artikel 450 Buchstabe g der Verordnung (EU) Nr. 575/2013**

Da die BHW Bausparkasse AG - wie die Postbank - keine gesonderten Geschäftsfelder im Sinne der InstitutsVergV unterhält, wird auf eine Unterteilung verzichtet. Eine weitergehende Unterteilung würde einer Wahrung des Wesentlichkeits-, Schutz- und Vertraulichkeitsgrundsatzes des KWG widersprechen.

|   | Für 2015 in Mio. €*<br>FÜR 2015 IN MIO. €* |
|---|--|
| Gesamtvergütung                                 | 25,1                                       |
| davon fixe Vergütung                            | 23,3                                       |
| davon variable Vergütung                        | 1,8  |
| Anzahl der Begünstigten der variablen Vergütung | 407  |

\*ohne Geschäftsleiter und Risk Taker (siehe hierzu 5.)

## 5. Offenlegung gemäß § 16 Absatz 1 InstitutsVergV i.V.m. Artikel 450 Buchstabe h der Verordnung (EU) Nr. 575/2013

Da die BHW Bausparkasse AG – wie die Postbank - keine gesonderten Geschäftsfelder im Sinne der InstitutsVergV unterhält, wird auf eine Unterteilung verzichtet. Eine weitergehende Unterteilung würde einer Wahrung des Wesentlichkeits-, Schutz- und Vertraulichkeitsgrundsatzes des KWG widersprechen.

| Für 2015 in T€   | Geschäftsleiter und Risk Taker<br>Insgesamt* |
|--|--|
| <b>Gesamtvergütung</b>   | <b>3.233,9</b>                               |
| Anzahl der Begünstigten<br>(in Personen)                       | 14   |
| davon fixe Vergütung   | 2.195,1                                      |
| davon variable Vergütung                                       | 1.038,9                                      |
| <b>Variable Vergütung</b>                                      | <b>1.038,9</b>                               |
| davon in bar   | 606,7  |
| davon aktienbasiert  | 432,2  |
| <b>Variable Vergütung</b>                                      | <b>1.038,9</b>                               |
| davon in Folgejahr ausbezahlt                                  | 520,2  |
| davon einbehalten  | 518,7  |
| davon erdient  | 518,7  |
| davon nicht erdient  | 0  |
| <b>Zahlungen bei Aufnahme des<br/>Anstellungsverhältnisses</b> | <b>0</b>                                     |
| Anzahl der Begünstigten<br>(in Personen)                       | 0  |
| <b>Abfindungen</b>   | <b>0</b>                                     |
| Anzahl der Begünstigten<br>(in Personen)                       | 0  |
| davon höchster Betrag  | 0  |

\*Hierin sind auch die Bezüge der Geschäftsleiter/Generalbevollmächtigten enthalten, die ihr Hauptbeschäftigungsverhältnis bei der Deutsche Postbank AG haben, und von dort als Risk Taker vergütet werden; nicht enthalten: Generalbevollmächtigter, der aufgrund seines Hauptbeschäftigungsverhältnisses bei der Deutsche Bank AG vergütet wurde.

## **6. Personen mit einer Gesamtvergütung von 1,0 Mio. € oder mehr (gem. Artikel 450 Buchstabe i der Verordnung (EU) Nr. 575/2013)**

Es erhielt keine Person eine Vergütung über 1,0 Mio. €.