

Bericht

über die Angemessenheit der Ausgestaltung der Vergütungssysteme der BHW Gruppe im Jahr 2011

(gemäß § 6 Abs.3 i.V.m. § 7 und § 8 der InstitutsVergV vom 06.10.2010)

1	Vergütungsbericht	2
2	Vergütungsausschuss	2
2.1	Aufgaben	2
2.2	Organisation / Mitglieder	2
3	Darstellung der Vergütungssysteme	3
3.1	Vergütungssystem der Geschäftsleiter und Risk Taker i.S.d. § 5 InstitutsVergV	4
3.2	Vergütungssystem der leitenden Angestellten und Organmitglieder, die nicht unter die besonderen Vorgaben der InstitutsVergV fallen	5
3.3	Vergütungssysteme der nicht leitenden Arbeitnehmer	6
4	Offenlegung gemäß § 7ff. InstitutsVergV	6
5	Offenlegung gemäß § 8 InstitutsVergV	7
6	Gesamtbetrag der geleisteten bedeutenden vertraglichen Abfindungen sowie die Anzahl der Begünstigten pro Geschäftsjahr unter Ausweis der höchsten geleisteten Abfindung (gemäß § 8 Abs. 3 Nr. 5)	7

1 Vergütungsbericht

Zur Erhöhung der Transparenz veröffentlicht die BHW Bausparkasse AG für sich und ihre Tochterunternehmen als ergänzenden Bericht zum Vergütungsbericht der Postbank Gruppe den folgenden Vergütungsbericht unter Beachtung der Vorgaben der §§ 7 und 8 der Verordnung über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme von Instituten vom 6. Oktober 2010, in Kraft getreten am 13. Oktober 2010, i.V.m. § 25a Abs. 5 Satz 1 bis 3 und 5 KWG.

2 Vergütungsausschuss

Die Deutsche Postbank AG als übergeordnetes Unternehmen im Sinne der Instituts-Vergütungsverordnung hat im Jahr 2010 einen Vergütungsausschuss etabliert, welcher über die Angemessenheit der Vergütungssysteme innerhalb der Gruppe wacht und den Vorstand der Deutschen Postbank AG in Fragen der Vergütung berät. Somit entspricht die BHW Bausparkasse AG den Vorgaben der InstitutsVergV und den entsprechenden europäischen Regelungen.

2.1 Aufgaben

Der Vergütungsausschuss übt seine Aufgaben nach Maßgabe der gesetzlichen und regulatorischen Bestimmungen aus. Er wird vom Konzernvorstand der Deutschen Postbank AG eingerichtet und nimmt seine Aufgaben auf Gruppenebene für den Postbank Konzern und somit auch für die BHW Gruppe wahr.

Die Pflichten und Verantwortlichkeiten des Ausschusses sind

- die Überwachung der auf das Geschäftsmodell bezogenen Angemessenheit der Vergütungssysteme im Hinblick auf regulatorische Anforderungen,
- die Überprüfung der Ausrichtung der Vergütungssysteme auf die Erreichung der in den Strategien niedergelegten Ziele des Postbank Konzerns,
- die Verabschiedung des jährlichen Vergütungsberichtes an Vorstand und Aufsichtsrat und
- die Erfüllung des direkten Auskunftsrechtes gegenüber dem Vorsitzenden des Aufsichtsrates.

Der Ausschuss kann zur Erfüllung seiner Pflichten und Verantwortlichkeiten nach eigenem Ermessen interne oder externe Berater oder Sachverständige konsultieren und hinzuziehen.

2.2 Organisation / Mitglieder

Der Ausschuss besteht aus mindestens sieben Mitgliedern, die vom Konzernvorstand der Deutschen Postbank AG benannt werden oder deren Benennung an das jeweilige Vorstandsressort delegiert wird. Der Vorsitz des Ausschusses obliegt im Ressort Ressourcen dem Bereichsleiter Personalentwicklung, Führungskräfte und Arbeitsbedingungen, Stellvertreter ist der Abteilungsleiter Tarif- und Mitbestimmungspolitik, Grundsätze Personal. Weitere Mitglieder sind Vertreter folgender Organisationseinheiten des Konzerns:

- Marktbereich
- Marktfolgebereich
- Financial Markets
- Risikocontrolling
- Controlling
- Compliance

Die interne Revision ist beratend beteiligt, so dass sie ungeachtet ihrer Einbindung die Angemessenheit der Ausgestaltung des Vergütungssystems im Rahmen ihrer Aufgaben unabhängig überprüfen kann.

3 Darstellung der Vergütungssysteme

Die Vergütungssysteme und Vergütungspraktiken werden von der Postbank gruppenweit und somit auch für die BHW Gruppe 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 und somit auch der BHW Gruppe ausgerichtet und bei Bedarf angepasst.

Vergütungssysteme sind unserer Ansicht nach 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:

- Langfristig ausgerichtete Unterstützung der Ziele der Postbank Stakeholder
- Maximierung der Leistung der Mitarbeiter und der Gruppe
- Bindung, Gewinnung und Optimierung der Mitarbeiterpotentiale
- Transparenz der Vergütung und Synchronität mit den Unternehmenszielen
- Erfüllung der regulatorischen Anforderungen
- Ausrichtung der individuellen Vergütung und der Vergütungssysteme auf den nachhaltigen Gesamterfolg der Postbank Gruppe

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 hat die Postbank das Vergütungssystem der Geschäftsführer von bedeutenden Instituten und Mitarbeitern, die einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil haben, weiterentwickelt und rückwirkend angepasst.

Eckpfeiler der Vergütungssysteme sind Anforderungs- und Marktgerechtigkeit, Leistungs- und Erfolgsorientierung sowie Transparenz. Die Vergütung setzt sich zusammen aus einer Grundvergütung, variablen Zusatzvergütungen sowie ergänzenden Leistungen. Die Marktgerechtigkeit der Vergütung wird durch regelmäßige, jährliche 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 und 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 verknüpfen.

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

3.1 Vergütungssystem der Geschäftsführer und Risk Taker i.S.d. § 5 InstitutsVergV

Das Vergütungssystem der Geschäftsführer und Risk Taker der BHW Gruppe, die unter die besonderen Vorgaben der InstitutsVergV fallen, ist grundsätzlich identisch mit dem Vergütungssystem des Postbank Vorstandes und entspricht den regulatorischen Vorgaben.

Je nach Führungsebene setzt sich die Vergütung dieser Personengruppe aus in der Höhe unterschiedlichen Anteilen der fixen Vergütung (bis zu 65%) und der variablen Vergütung (bis zu 50%) zusammen. Auch wird je nach Führungsebene die variable Vergütung aus einer Leistungskomponente (Individualleistung) und aus einer Ergebniskomponente (Konzernziele) gebildet, deren Anteile und Ermittlung je nach Führungsebene und Geschäftsfeld unterschiedlich sind (Leistungskomponente zwischen 40 und 60%¹ und Ergebniskomponente zwischen 60 und 40%¹ der variablen Vergütung). Die Individualziele werden dabei aus den Konzernzielen, der Unternehmensstrategie und den Geschäftszielen abgeleitet.

Für diese Personengruppe wird die variable Vergütung jeweils zur Hälfte in Bar und sogenannten „phantom stocks“ ausbezahlt. Die „phantom stocks“ unterliegen einer gesonderten zusätzlichen Sperrfrist von einem Jahr. Die Ausprägung der Komponenten im Einzelfall bemisst sich nach dem Grad der Zielerreichung.

60% der variablen Vergütung werden nach Feststellung der Zielerreichung über einen Gesamtzeitraum von drei Jahren einbehalten und rätierlich nach wiederholter Überprüfung auf nachhaltigen Erfolg in Bar bzw. in „phantom stocks“ (s.o.) ausbezahlt.

¹ Bei 100% Zielerreichung

Der zur Beurteilung der nachhaltigen Erfolgs verwandte sog. Nachhaltigkeitsfaktor basiert auf der Entwicklung des Erfolgs des Postbank-Konzerns, gemessen auf Basis einer zu Beginn der Vergütungsperiode festgelegten definierten Kennzahl (AEK – adjustiertes Ergebnis nach Kapitalkosten) und einer davon abgeleiteten Staffe­lung. Er kann Werte zwischen 0 bis maximal 1,0 erreichen. Die Definition der Kennzahl (AEK) orientiert sich am Konzept des economic-value-added (EVA®). Sinkt die Kennzahl im Vergleich zwischen dem Basisjahr und den Folgejahren, kommt es zu einer Minderung der einbehaltenen Vergütung (Nachhaltigkeitsfaktor < 1). Bei einem starken Rückgang der Kennzahl in den Folgejahren verfällt die einbehaltene Vergütung komplett (Nachhaltigkeitsfaktor 0).

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

Soweit Zusatzleistungen gewährt werden, gelten deren Regelungen allgemein und sind nicht ermessensabhängig.

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 Bestandteil dieses Vergütungssystems.

3.2 Vergütungssystem der leitenden Angestellten und Organmitglieder, die nicht unter die besonderen Vorgaben der InstitutsVergV fallen

Das Vergütungssystem für leitende Angestellte und Organmitglieder von Unternehmen der BHW Gruppe, die nicht unter die besonderen Vorgaben der InstitutsVergV fallen, leitet sich ebenfalls in Teilen vom Vergütungssystem des Postbank Vorstands ab und entspricht den regulatorischen Vorgaben.

Für diese Gruppe wurden mit Wirkung zum 1. Januar 2010 die Grundzüge des Vergütungssystems angepasst. Je nach Führungsebene setzt sich die Vergütung leitender Angestellter aus in der Höhe unterschiedlichen Anteilen der fixen Vergütung (bis zu 75%) und der variablen Vergütung (bis zu 50%) zusammen. Auch wird je nach Führungsebene die variable Vergütung aus einer Leistungskomponente (Individualleistung) und aus einer Ergebniskomponente (Konzernziele) gebildet, deren Anteile und ggf. Ermittlung je nach Führungsebene und Geschäftsfeld unterschiedlich sind (Leistungskomponente zwischen 50 und 70%² und Ergebniskomponente zwischen 50 und 30%² der variablen Vergütung). Die Individualziele werden dabei ebenfalls aus den Konzernzielen, der Unternehmensstrategie und den Geschäftszielen abgeleitet.

Die Ausprägung der Komponenten im Einzelfall bemisst sich nach dem Grad der Zielerreichung. Die Leistungskomponente wird nach ihrer Feststellung im Folgejahr, die Ergebniskomponente nach ihrer Feststellung und Multiplikation mit einem Nachhaltigkeitsfaktor im dritten Folgejahr ausgezahlt.

Der zur Beurteilung der nachhaltigen Erfolgs verwandte sog. Nachhaltigkeitsfaktor basiert ebenfalls auf der Entwicklung des Erfolgs des Postbank-Konzerns, gemessen auf Basis einer zu Beginn der Vergütungsperiode festgelegten definierten Kennzahl (AEK – adjustiertes Ergebnis nach Kapitalkosten) und einer davon abgeleiteten Staffe­lung. Der Nachhaltigkeitsfaktor kann in dieser Gruppe Werte zwischen 0 und maximal 1,5 erreichen. Die Definition der Kennzahl (AEK) orientiert

² Bei 100% Zielerreichung

sich am Konzept des economic-value-added (EVA). Sinkt die Kennzahl im Vergleich zwischen dem Basisjahr und den Folgejahren, kommt es zu einer Minderung der einbehaltenen Vergütung. Bei einem starken Rückgang der Kennzahl in den Folgejahren verfällt die einbehaltene Vergütung komplett.

Soweit Zusatzleistungen gewährt werden, gelten deren Regelungen allgemein und sind nicht ermessensabhängig.

3.3 Vergütungssysteme der nicht leitenden Arbeitnehmer

Die Vergütungssysteme der nicht leitenden Arbeitnehmer folgen den allgemeinen Vergütungsgrundsätzen der Postbank Gruppe und sind an den Erfordernissen der unterschiedlichen Geschäftsmodelle der verschiedenen Konzerngesellschaften 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. Neben der monatlichen Vergütung kann die Jahresgrundvergütung gesellschafts- bzw. gruppenspezifisch feste Sonderzahlungen als jährliche Einmalzahlungen enthalten.

Die variable Vergütung ist auch in allen Funktionen nicht leitender Arbeitnehmer durchgängig angemessen implementiert. Sie besteht aus einer individual- bzw. teamleistungsbezogenen Komponente, die auf der Erreichung individueller Ziele oder der Beurteilung erbrachter Leistungen basiert und / oder dem Erfolg der Postbank Gruppe. 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 ca. 5 % bis 20 % bezogen auf die Jahresgrundvergütung.

Soweit Zusatzleistungen gewährt werden, gelten deren Regelungen allgemein und sind nicht ermessensabhängig.

Die Vergütungssysteme für nicht leitende Arbeitnehmer sind in den bedeutenden Gesellschaften der BHW Gruppe tarifvertraglich mit den Gewerkschaften vereinbart.

4 Offenlegung gemäß § 7ff. InstitutsVergV

Da die BHW Gruppe als Bausparkasse keine gesonderten Geschäftsfelder unterhält, wird auf eine Unterteilung verzichtet. Eine weitergehende Unterteilung würde einer Wahrung des Wesentlichkeits-, Schutz- und Vertraulichkeitsgrundsatzes des KWG widersprechen.

für 2011 in Mio. €	BHW Gruppe insgesamt
Gesamtvergütung	105,7
davon fixe Vergütung	94,4
davon variable Vergütung	11,3
Anzahl der Begünstigten der variablen Vergütung	2.200

5 Offenlegung gemäß § 8 InstitutsVergV

Auf Grund der Anzahl an Geschäftsleitern würde eine Unterteilung einer Wahrung des Wesentlichkeits-, Schutz- und Vertraulichkeitsgrundsatzes des KWG widersprechen. Die BHW Bausparkasse AG verzichtet daher auf eine Offenlegung.

6 Gesamtbetrag der geleisteten bedeutenden vertraglichen Abfindungen sowie die Anzahl der Begünstigten pro Geschäftsjahr unter Ausweis der höchsten geleisteten Abfindung (gemäß § 8 Abs. 3 Nr. 5)

Im Berichtsjahr wurden keine bedeutenden Abfindungen geleistet.

Hameln, im November 2012

BHW Bausparkasse AG