

Bericht

über die Angemessenheit der Ausgestaltung der Vergütungssysteme der BHW Gruppe im Jahr 2012

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

1	Vergütungsbericht.....	2
2	Anwendung der Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV).....	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	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 des § 7 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 Kreditwesengesetz.

2 Anwendung der Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV)

Die BHW Bausparkasse AG ist nach der gesetzlichen Regelvermutung ein bedeutendes Institut, da die durchschnittliche Bilanzsumme in den letzten drei Geschäftsjahren 40 Mrd. Euro erreicht oder überschritten hat (§ 1 Abs. 2 S. 2 InstitutsVergV). Diese Regelvermutung kann allerdings mittels einer eigenverantwortlich durchzuführenden Risikoanalyse widerlegt werden. Aufgrund von Veränderungen innerhalb der BHW Gruppe sowie im Zusammenhang mit der Integration in den Deutsche Bank Konzern, wurde im Jahr 2012 erneut eine Risikoanalyse durchgeführt. Aufgrund des niedrigen Risikogehalts des Geschäftsmodells einer Bausparkasse, der Art, des Umfangs, der Komplexität und der weitgehend reduzierten und insgesamt geringen Internationalität der Geschäftsaktivitäten haben sowohl die BHW Bausparkasse AG als auch der Vergütungsausschuss der Postbank Gruppe beschlossen, dass die BHW Bausparkasse AG nicht mehr als bedeutendes Institut gemäß InstitutsVergV anzusehen ist.

Das Vergütungssystem der BHW Bausparkasse AG wurde schon vor dem Erlass der InstitutsVergV auf Risikoreduzierung und Nachhaltigkeit umgestellt, in Fortsetzung dieser Praxis wird der Vorstand der BHW Bausparkasse AG aufgrund der Bedeutung des Bausparkassengeschäfts innerhalb der Postbank Gruppe als Risk Taker klassifiziert.

Die Deutsche Postbank AG als übergeordnetes Unternehmen im Sinne der InstitutsVergV hat im Jahr 2010 einen Vergütungsausschuss etabliert, welcher über die Angemessenheit der Vergütungssysteme innerhalb der Gruppe wacht und den Vorstand der Deutschen Postbank AG und auch den Vorstand der BHW Bausparkasse AG in Fragen der Vergütung berät.

Unbeschadet der fehlenden rechtlichen Verpflichtung wird der Vergütungsausschuss der Postbank Gruppe weiterhin auch über die Angemessenheit der Vergütungssysteme der BHW Gruppe wachen.

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 gesamten Postbank Gruppe und damit auch für die BHW Gruppe. Daher sind die Vergütungssysteme zentrale personalpolitische Instrumente, die die Management-Agenda unterstützen und die Stärkung der Leistungskultur und des Risikobewusstseins aller 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 Gruppe das Vergütungssystem der Geschäftleiter 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 Geschäftsleiter und Risk Taker i.S.d. § 5 InstitutsVergV

Das Vergütungssystem der Geschäftsleiter der BHW Gruppe, ist grundsätzlich identisch mit dem Vergütungssystem des Postbank Vorstands und entspricht den regulatorischen Vorgaben. Das Vergütungssystem wurde im Geschäftsjahr 2012 in zwei wesentlichen Punkten angepasst.

Zum einen wurde durch einen Beschluss des Vorstands für die aktienbasierten Vergütungskomponenten der Stichtagsaktienkurs auf einen Durchschnittsaktienkurs der letzten zehn Handelstage, die vor dem Tag liegen, an dem die Zielerreichung bzw. die Erfüllung des Nachhaltigkeitskriteriums festgestellt wird, bzw. der letzten zehn Handelstage der einjährigen Sperrfrist umgestellt.

Des Weiteren wurden die Phantom Shares der Deutschen Postbank AG für gesperrte sowie zukünftige Komponenten ebenfalls durch Vorstandsbeschluss durch Phantom Shares der Deutschen Bank AG ersetzt.

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.

Die variable Vergütung enthält eine Leistungskomponente (Individuelleistung) und eine Ergebniskomponente (Konzernziele). Die Anteile sowie die Ermittlung dieser Komponenten variieren je nach Führungsebene und Geschäftsfeldern zwischen 40% und 60% der variablen Vergütung bei 100% Zielerreichung. Die Individualziele werden dabei aus den Konzernzielen, der Unternehmensstrategie und den Geschäftszielen abgeleitet.

Die variable Vergütung ist aufgeteilt in eine Kurzfristkomponente (40%) und in eine Langfristkomponente (60%). Die Kurzfristkomponente wird - nach Feststellung der Zielerreichung - unmittelbar im Folgejahr zur Hälfte in bar ausgezahlt.

Die zweite Hälfte wird in Phantom Shares der Deutschen Bank AG umgewandelt (s. oben). Nach Ablauf einer einjährigen Sperrfrist werden die Phantom Shares auf aktueller Kursbasis zurückgewandelt und der sich ergebende Betrag wird ausbezahlt. Während der Sperrfrist anfallende Dividendenausschüttungen werden hierbei berücksichtigt.

Die Langfristkomponente wird nach Feststellung der Zielerreichung 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 ein Nachhaltigkeitskriterium herangezogen. Dieses bildet die Entwicklung des Erfolgs der Postbank Gruppe ab und ist definiert als das sogenannte adjustierte Ergebnis nach Kapitalkosten (AEK). Für die jeweilige Vergütungsperiode wird jeweils ein Zielwert festgelegt. Wird dieser erreicht oder übertroffen ist das Nachhaltigkeitskriterium erfüllt, andernfalls wird der entsprechende Anteil der Langfristkomponente ans Ende des Zurückbehaltungszeitraums geschoben. Bei endgültiger Verfehlung des Nachhaltigkeitskriteriums zum Ende des Einbehaltungszeitraums entfällt die Auszahlung der entsprechenden Anteile der Langfristkomponente, andernfalls werden sie ganz oder teilweise ausgezahlt.

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

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

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 Geschäfts-

feld unterschiedlich sind (Leistungskomponente zwischen 50 und 70% und Ergebniskomponente zwischen 50 und 30% der variablen Vergütung; jeweils bei 100% Zielerreichung). 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 der Postbank Gruppe, gemessen auf Basis einer zu Beginn der Vergütungsperiode festgelegten definierten Kennzahl (AEK – adjustiertes Ergebnis nach Kapitalkosten) und einer davon abgeleiteten Staffellung. Der Nachhaltigkeitsfaktor kann in dieser Gruppe Werte zwischen 0 und maximal 1,5 erreichen. 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. Bei Tarifmitarbeitern der BHW Bausparkasse ist die variable Vergütung ausschließlich von dem Erfolg der Postbank Gruppe abhängig. Die variable Vergütung beträgt maximal ein Monatsgehalt.

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 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 2012 in Mio. €	BHW Gruppe insgesamt
Gesamtvergütung	107,9
davon fixe Vergütung	99,6
davon variable Vergütung	8,3
Anzahl der Begünstigten der variablen Vergütung	1.880

Bonn, im Mai 2013

BHW Bausparkasse AG