

Vergütungsbericht
der BHW Bausparkasse AG
für das Jahr 2018

Inhaltsverzeichnis

1. Vergütungsbericht für die Mitarbeiter	3
2. Aufsichtsrechtliches Umfeld	3
3. Vergütungs-Governance	3
3.1. Vergütungskontrollausschuss (VKA)	4
3.2. Vergütungsbeauftragter	4
3.3. Senior Executive Compensation Committee (SECC)	4
3.4. Divisional Compensation Committee (DCC)	5
4. Vergütungsstrategie	5
5. Konzernweite Struktur der Gesamtvergütung	5
6. Festlegung der variablen Vergütung	7
7. Struktur der variablen Vergütung	8
8. Nachträgliche Risikoadjustierung der variablen Vergütung	9
9. Vergütungsentscheidungen für 2018	10
10. Offenlegung der Vergütung der Material Risk Taker	11
11. Vergütung einkommensstarker Mitarbeiter	12

1. Vergütungsbericht für die Mitarbeiter

Der Deutsche Bank-Konzern (die 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 „Vergütungsbericht für die Mitarbeiter“ für 2018 als Teil des Geschäftsberichts 2018 der Deutsche Bank AG entnommen werden.

Der hier vorliegende Bericht enthält Vergütungsinformationen aller Mitarbeiter der BHW Bausparkasse AG, insbesondere der Mitarbeiter, die als Risikoträger (sogenannte Material Risk Taker oder MRT) gemäß der Institutsvergütungsverordnung (InstVV) identifiziert wurden.

2. Aufsichtsrechtliches Umfeld

Ein wesentlicher Bestandteil unserer konzernweiten Vergütungsstrategie ist es, die Einhaltung der regulatorischen Vorschriften sicherzustellen. Die Bank will bei der Umsetzung aufsichtsrechtlicher Anforderungen im Bereich Vergütung eine Vorreiterrolle einnehmen. Hierzu wird sie weiterhin eng mit der Aufsichtsbehörde, der Europäischen Zentralbank (EZB), zusammenarbeiten, um alle bestehenden und neuen Anforderungen zu erfüllen.

Als ein in der EU ansässiges Institut unterliegt die Deutsche Bank weltweit den Vorschriften der Capital Requirements Regulation (CRR) und der Eigenkapitalrichtlinie 4 (Capital Requirements Directive 4 – CRD IV), die im Kreditwesengesetz und der InstVV in deutsches Recht umgesetzt wurden. Wir als Tochtergesellschaft der Bank haben die Vorgaben in ihrer aktuellen Form übernommen, sofern dies nach Maßgabe von § 27 InstVV erforderlich ist. Als bedeutendes Institut im Sinne der InstVV identifiziert die Bank alle Mitarbeiter, deren Tätigkeit einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil der Bank hat (Material Risk Taker) anhand der Kriterien der Delegierten Verordnung (EU) Nr. 604/2014. Material Risk Taker werden sowohl auf Ebene des Konzerns als auch auf Ebene der BHW Bausparkasse AG als bedeutendes Institut identifiziert.

3. Vergütungs-Governance

Eine stabile Governance-Struktur der Bank ermöglicht es der BHW Bausparkasse AG, im Rahmen der klaren Vorgaben der Vergütungsstrategie und Vergütungsrichtlinie 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 dem Vergütungskontrollausschuss (VKA) und dem Divisional Compensation Committee (DCC) sowie dem Senior Executive Compensation Committee (SECC) der Deutschen Bank als konzernweites Gremium.

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.

3.1 Vergütungskontrollausschuss (VKA)

Der VKA wurde vom Aufsichtsrat der Deutsche Bank AG eingesetzt, um diesen bei der Ausgestaltung und bei der Überwachung des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder der Bank zu unterstützen. Dabei berücksichtigt der Ausschuss vor allem die Auswirkungen des Vergütungssystems auf die Risiken und das Risikomanagement im Sinne der InstVV. Das Gremium überwacht ferner die Angemessenheit des Vergütungssystems der Mitarbeiter des Deutsche-Bank-Konzerns, das vom Vorstand und vom SECC festgelegt wurde. Der VKA überprüft zudem regelmäßig, ob der Gesamtbetrag der variablen Vergütung tragfähig ist und im Einklang mit der InstVV festgelegt wurde. Der VKA bewertet darüber hinaus, wie sich die Vergütungssysteme auf das Risiko-, Kapital- und Liquiditätsmanagement auswirken und soll sicherstellen, dass die Vergütungssysteme an der Geschäfts- und Risikostrategie ausgerichtet sind. Des Weiteren unterstützt er den Aufsichtsrat bei der Überwachung des Prozesses zur Identifizierung von MRTs und bei der ordnungsgemäßen Einbeziehung der internen Kontrollfunktionen sowie sonstiger maßgeblicher Bereiche bei der Ausgestaltung der Vergütungssysteme. Bei der BHW Bausparkasse AG ist ebenfalls ein VKA eingerichtet.

Der Ausschuss der Bank besteht aus dem Aufsichtsratsvorsitzenden sowie drei weiteren Aufsichtsratsmitgliedern, von denen zwei Arbeitnehmervertreter sind. Er tagte im Jahr 2018 fünfmal. Im November nahm der Risikoausschuss als Gast an der Sitzung des VKA teil. Der Vergütungskontrollausschuss der BHW Bausparkasse AG nimmt im Prinzip gleiche Aufgaben wahr wie der VKA der Deutsche Bank AG. Er besteht aus drei Aufsichtsratsmitgliedern. Der Ausschuss tagte im Jahr 2018 dreimal.

3.2 Vergütungsbeauftragter

Der Vorstand der Deutsche Bank AG hat einen Konzern-Vergütungsbeauftragten ernannt, um die Aufsichtsratsgremien der Deutsche Bank AG sowie 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 eingebunden. Der Vergütungsbeauftragte nimmt seine Überwachungspflichten unabhängig wahr und stellt seine Bewertung der Angemessenheit der Vergütungssysteme und -praktiken für die Mitarbeiter mindestens einmal jährlich vor. Er unterstützt und berät den VKA regelmäßig.

3.3 Senior Executive Compensation Committee (SECC)

Das SECC ist ein vom Vorstand der Deutsche Bank AG 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 Vergütungsrichtlinie des Konzerns fest. Ferner nutzt das SECC quantitative und qualitative Faktoren zur Bewertung der 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 2018 bestand das SECC aus dem Chief Administration Officer und dem Chief Financial Officer als Co-Vorsitzende sowie dem Chief Risk Officer (alle jeweils Vorstandsmitglieder), dem Global Head of Human Resources und jeweils einem weiteren Vertreter aus den Bereichen Finance und Risk als stimmberechtigte Mitglieder. Der Vergütungsbeauftragte, dessen Stellvertreter und einer der Global Co-Heads of HR Performance & Reward waren Mitglieder ohne Stimmrecht. In der Regel tagt das SECC einmal monatlich. Im Rahmen des Vergütungsprozesses für das Performance-Jahr 2018 hielt es 21 Sitzungen ab.

3.4 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 Bank. Zudem ist es für die Etablierung bereichsspezifischer Vergütungsprozesse zuständig.

4. Vergütungsstrategie

Das Vergütungssystem spielt eine entscheidende Rolle für die Umsetzung der strategischen Ziele. Es ermöglicht uns, diejenigen Mitarbeiter zu gewinnen und zu binden, die notwendig sind, um die Ziele der Bank zu erreichen. Die Vergütungsstrategie ist an der Geschäftsstrategie, der Risikostrategie sowie an den Werten und Überzeugungen der Deutschen Bank ausgerichtet.

Fünf wesentliche Ziele unserer Vergütungspraktiken

- Förderung der Umsetzung einer kundenorientierten globalen Bankstrategie durch die Gewinnung und Bindung von talentierten Mitarbeitern über alle Geschäftsmodelle und Länder hinweg
- Unterstützung der langfristigen und nachhaltigen Performance und Entwicklung der Bank sowie einer entsprechenden Risikostrategie
- Unterstützung einer auf Kostendisziplin und Effizienz basierenden langfristigen Wertentwicklung
- Gewährleistung solider Vergütungspraktiken der Bank durch die Risikoadjustierung der Ergebnisse, Verhinderung der Übernahme unverhältnismäßig hoher Risiken, Sicherstellung der nachhaltigen Vereinbarkeit mit der Kapital- und Liquiditätsplanung sowie Einhaltung aufsichtsrechtlicher Vorschriften
- Umsetzung und Förderung der von der Bank vertretenen Werte Integrität, nachhaltige Leistung, Kundenorientierung, Innovation, Disziplin und Partnerschaft

Zentrale Vergütungsgrundsätze

- Ausrichtung der Vergütung an den Aktionärsinteressen und der nachhaltigen bankweiten Profitabilität unter Berücksichtigung von Risiken
- Maximierung der nachhaltigen Leistung, sowohl auf Mitarbeiter- als auch auf Konzernebene
- Gewinnung und Bindung der talentiertesten Mitarbeiter
- Ausrichtung der Vergütung auf die verschiedenen Geschäftsbereiche und Verantwortungsebenen
- Anwendung eines einfachen und transparenten Vergütungsdesigns
- Gewährleistung, dass regulatorische Anforderungen erfüllt werden

Die Vergütungsrichtlinie des Konzerns informiert unsere Mitarbeiter über die Implementierung der Vergütungsstrategie, die Governance-Prozesse und die Vergütungsstrukturen und -praktiken der Bank. Für die BHW Bausparkasse AG gilt noch übergangsweise die Vergütungsrichtlinie für den Betriebsbereich Postbank, die bis zur vollständigen Harmonisierung mit den Konzernregelungen die Umsetzung aller regulatorischen Vorgaben sicherstellt. Alle relevanten Dokumente stehen den Mitarbeitern im Intranet zur Verfügung.

5. Konzernweite Struktur der Gesamtvergütung

Das Vergütungssystem der Bank betont eine angemessene Balance zwischen fixer und variabler Vergütung, welche zusammen die Gesamtvergütung bilden. Es strebt an, dass Anreize für nachhaltige Leistung auf allen Ebenen einheitlich gesetzt werden. Es erhöht außerdem die Transparenz bezüglich Vergütungsentscheidungen und deren Auswirkung auf Aktionäre und Mitarbeiter. Die zugrundeliegenden Prinzipien werden unabhängig von Unterschieden hinsichtlich Hierarchie, Betriebszugehörigkeit oder Geschlecht für alle Mitarbeiter gleichermaßen angewandt. Entsprechend der CRD IV und der anschließend in das Kreditwesengesetz übernommenen An-

forderungen unterliegen die Mitarbeiter der Deutschen Bank und deren Tochtergesellschaften einem Verhältnis von fixen zu variablen Vergütungskomponenten von 1:1. Dieses Verhältnis wurde durch die Zustimmung der Anteilseigner am 22. Mai 2014 mit einer Zustimmungsrate von 95,27 % (basierend auf 27,68 % des auf der Jahreshauptversammlung der Deutsche Bank AG repräsentierten Aktienkapitals) auf 1:2 erhöht. Es wurde jedoch festgelegt, dass für Mitarbeiter in speziellen Infrastrukturfunktionen weiterhin ein Verhältnis von mindestens 1:1 angewendet wird, während für Kontrollfunktionen gemäß der InstVV-Definition ein Verhältnis von fixen zu variablen Vergütungskomponenten von 2:1 gilt. Dieser Beschluss findet konzernweit Anwendung.

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 wir die richtigen Mitarbeiter gewinnen und binden können, um unsere strategischen Ziele zu erreichen. Mit einem Anteil an der Gesamtvergütung von weit über 50 % stellt die fixe Vergütung für die Mehrzahl unserer 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 können, durch monetäre Anreizsysteme zu unterstützen. Außerdem ermöglicht sie dem Konzern, Kosten flexibel zu steuern. Die variable Vergütung besteht grundsätzlich aus zwei Elementen – einer Gruppenkomponente und einer individuellen Komponente.

Variable Vergütung kann im Falle von negativen Erfolgsbeiträgen oder Fehlverhalten reduziert oder komplett gestrichen werden. Sie wird grundsätzlich nur bei gegebener Tragfähigkeit für den Konzern gewährt und ausgezahlt. Es gibt im laufenden Beschäftigungsverhältnis weiterhin keine Garantien für eine variable Vergütung. Solche Vereinbarungen würden nur bei Neueinstellungen in eng begrenztem Rahmen und limitiert auf das erste Anstellungsjahr getroffen und unterlägen dabei den von der Bank festgelegten Regelungen zur aufgeschobenen variablen Vergütung.

Die Gruppenkomponente der variablen Vergütung basiert für nicht MRTs der BHW Bausparkasse AG nach wie vor auf dem Ergebnis des Betriebsbereichs Postbank, während sich für MRTs in der Gruppenkomponente, beschränkt auf das Performance-Jahr 2018, eine Kombination von Konzernergebnis und Ergebnis des Betriebsbereichs Postbank widerspiegelt. Der Vorstand der DB Privat- und Firmenkundenbank AG hat für die Gruppenkomponente eine Zielerreichung von 95 % bzw. für die MRTs von 88,8 % festgelegt. Für das Senior Management, Material Risk Taker und Leitende Angestellte gelten die konzernweiten Regeln zur aufgeschobenen Vergütung.

Zur Ermittlung unserer jährlichen Fortschritte bei der Umsetzung der strategischen Ziele wurden vier Erfolgskennzahlen (Key Performance Indicators – KPIs) zur Ermittlung der Gruppenkomponente für 2018 genutzt: Harte Kernkapitalquote (Vollumsetzung), Verschuldungsquote, bereinigte zinsunabhängige Aufwendungen sowie Eigenkapitalrendite nach Steuern, basierend auf dem durchschnittlichen materiellen Eigenkapital. Diese vier KPIs stellen wichtige Gradmesser für das Kapital-, Risiko-, Kosten- und Ertragsprofil der Bank dar und bilden die nachhaltige Leistung der Bank ab.

Die individuelle variable Vergütung berücksichtigt strategiekonforme Individualziele, die neben quantitativen auch qualitative Erfolgsparameter beinhalten. Diese kommen aus den Kategorien Kosten und Finanzen, Markt und Kunden, Prozesse und Qualität sowie Mitarbeiter/Team.

Die Vergütung von **nichtleitenden AT-Mitarbeitern** ist tarifvertraglich vereinbart. Neben dem Fixgehalt erhält diese Mitarbeitergruppe eine variable Vergütung, die sich zu einem Drittel am Unternehmenserfolg des Betriebsbereichs Postbank und zu zwei Dritteln an der Erreichung von Individual- oder Teamzielen orientiert.

Die Vergütung für die **Tarifmitarbeiter** ist detailliert tarifvertraglich vereinbart. 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 des Betriebsbereichs Postbank ausgerichtet sind.

Die Bank hat gemäß der InstVV **Kontrollfunktionen** definiert, die speziellen Vergütungsanforderungen unterliegen. Diese Funktionen umfassen die Bereiche Risk, Compliance, Anti-Financial Crime, Group Audit, Teile von Human Resources und den Vergütungsbeauftragten einschließlich dessen Stellvertreter. Um Interessenskonflikte zu vermeiden, entsprechen die Parameter zur Bemessung der individuellen Komponente der variablen Vergütung für Kontrollfunktionen nicht denen der Geschäftsbereiche, die sie beaufsichtigen. Gemäß ihrem Risikoprofil unterliegen die genannten Funktionen einem maximalen Verhältnis von fixer zu variabler Vergütung von 2:1.

Die Gesamtvergütung wird durch **Zusatzleistungen (Benefits)** ergänzt, die im regulatorischen Sinne als fixe Vergütung gelten, da sie nicht direkt an die Leistung gekoppelt sind oder nach Ermessen gewährt werden. Aufwendungen für Altersversorgung machen den größten Teil der Zusatzleistungen aus.

Aus Sicht der InstVV sind **Abfindungszahlungen** als variable Vergütung zu betrachten. Die Richtlinien der Bank zu Abfindungen wurden an die neuen Anforderungen der InstVV angepasst.

6. Festlegung der variablen Vergütung

Die Bank wendet eine Methode zur Festlegung des Gesamtbetrags der variablen Vergütung an, welche die risikoadjustierte Leistung reflektiert. Die Ermittlung des Gesamtbetrags der variablen Vergütung orientiert sich primär an der Tragfähigkeit für den Konzern (das heißt, was kann die Bank an variabler Vergütung im Einklang mit regulatorischen Anforderungen gewähren) und der Leistung (das heißt, was sollten wir an variabler Vergütung gewähren, um für eine angemessene leistungsbezogene Vergütung zu sorgen und gleichzeitig den langfristigen Erfolg des Unternehmens zu sichern).

Durch die Ermittlung der Tragfähigkeit für den Konzern soll festgestellt werden, ob relevante Parameter den aktuellen sowie den zukünftigen regulatorischen und strategischen Zielen genügen. Die verwendeten Tragfähigkeitsparameter sind an unserem Rahmenwerk für Risikotoleranz ausgerichtet und stellen sicher, dass die Eigenkapital- und Liquiditätsausstattung sowie -planung, die Risikotragfähigkeit, die kombinierten Kapitalpuffer-Anforderungen und die Ertragslage hinreichend berücksichtigt werden.

Für die Festlegung der variablen Vergütung auf Ebene der individuellen Mitarbeiter haben wir die 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. Unsere 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 die auf quantitativen und

qualitativen Aspekten beruhende individuelle Leistung, Erwägungen zur Unternehmenskultur und zum Verhalten sowie etwaige Disziplinarmaßnahmen. Führungskräfte von Material Risk Taker müssen außerdem explizit die Faktoren und Risikoparameter dokumentieren, die sie bei der Entscheidung über die individuelle variable Vergütung herangezogen haben und aufzeigen, wie diese Faktoren die Entscheidung beeinflusst haben. Grundsätzlich wird die Leistung auf Basis eines einjährigen Bemessungszeitraumes bewertet. Für Geschäftsleiter von bedeutenden Instituten wird jedoch eine dreijährige Leistungsperiode zugrunde gelegt.

7. Struktur der variablen Vergütung

Unsere Vergütungsstrukturen sind so gestaltet, dass der langfristige Erfolg unserer Mitarbeiter und unserer Bank gefördert wird. Während ein Teil der variablen Vergütung direkt ausbezahlt wird, wird durch diese Vergütungsstrukturen gewährleistet, dass die Auszahlung eines angemessenen Teils aufgeschoben wird, um eine Verknüpfung mit der nachhaltigen Wertentwicklung des Konzerns sicherzustellen.

Wir sind der Überzeugung, dass die Verwendung von Aktien oder aktienbasierten Instrumenten für aufgeschobene variable Vergütung ein wirksames Mittel ist, um die Vergütung mit der nachhaltigen Leistung der Bank und den Interessen der Aktionäre in Einklang zu bringen. Durch die Verwendung von Deutsche-Bank-Aktien wird der Wert der variablen Vergütung für die Mitarbeiter unmittelbar mit dem Kurs der Deutsche-Bank-Aktie über den Zurückbehaltungszeitraum und die Haltefrist verknüpft.

Wir gewährleisten, dass Mitarbeiter mit geringerer Vergütung keiner Zurückbehaltung unterliegen, während wir gleichzeitig sicherstellen, dass für einkommensstarke Mitarbeiter ein angemessener Anteil der variablen Vergütung aufgeschoben gewährt wird. Mit der Zurückbehaltung von Teilen der variablen Vergütung beginnen wir für Material Risk Taker ab einem Schwellenwert für die gesamte variable Vergütung in Höhe von 50.000 €. Für alle anderen Mitarbeiter beginnt die Zurückbehaltung von variabler Vergütung ab höheren Schwellenwerten. Der Schwellenwert für die jährliche variable Vergütung von Material Risk Taker, ab dem der Anteil der aufgeschobenen variablen Vergütung mindestens 60 % betragen muss, ist auf 500.000 € festgelegt worden. Für Material Risk Taker wird im Durchschnitt ein höherer Anteil der variablen Vergütung aufgeschoben gewährt als es die Mindestanforderungen der InstVV von 40 % (60 % für das Senior Management) erfordern.

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

Überblick über Vergütungsinstrumente 2018

Art der Vergütung	Beschreibung	Begünstigte	Zurückbehaltungszeitraum	Haltefrist	Anteil
Sofort fällig: Barvergütung	Sofort fällige Barkomponente	Alle berechtigten Mitarbeiter	N/A	N/A	InstVV MRTs: 50 % der sofort fälligen variablen Vergütung Alle anderen Mitarbeiter: 100 % der sofort fälligen variablen Vergütung
Sofort fällig: Equity Upfront Award (EUA)	Sofort fällige Aktienkomponente (hängt während der Haltefrist von der Kursentwicklung der Deutsche-Bank-Aktie ab)	Alle InstVV MRTs mit variabler Vergütung >= 50,000 €	N/A	Zwölf Monate	50 % der sofort fälligen variablen Vergütung
Aufgeschoben: Restricted Incentive Award (RIA)	Aufgeschobene Barvergütung	Alle Mitarbeiter mit aufgeschobener variabler Vergütung	Unverfallbarkeit in gleichen Tranchen über Sen.Mgmt. ¹ : fünf Jahre Sonstige: drei Jahre	N/A	50 % der aufgeschobenen variablen Vergütung
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 variabler Vergütung	Unverfallbarkeit in gleichen Tranchen über Sen.Mgmt. ¹ : fünf Jahre Sonstige: drei Jahre	Zwölf Monate für InstVV MRTs	50 % der aufgeschobenen variablen Vergütung

N/A – Nicht anwendbar

1 Senior Management setzt sich im Hinblick auf für das Performance-Jahr 2018 gewährte variable Vergütung aus folgenden Mitarbeitergruppen zusammen: Geschäftsleiter von bedeutenden Instituten und ihnen direkt unterstellte Mitarbeiter (ohne nichtstrategische Rollen). Alle Mitarbeiter des Senior Management sind InstVV MRTs.

Unseren 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. Unsere Human-Resources- und Compliance-Bereiche, unterstützt durch den Vergütungsbeauftragten, arbeiten eng zusammen, um die Transaktionen unserer Mitarbeiter zu überwachen und sicherzustellen, dass alle Mitarbeiter diese Anforderung erfüllen.

8. Nachträgliche Risikoadjustierung der variablen Vergütung

Wir sind der Überzeugung, dass das zukünftige Verhalten und die zukünftige Leistung unserer Mitarbeiter zentrale Aspekte der aufgeschobenen variablen Vergütung sind. Entsprechend sind, wie unten ausgeführt, alle aufgeschobenen Anteile bestimmten Leistungs- und Verfallsbedingungen unterworfen:

Übersicht über Leistungs- und Verfallsbedingungen der Bank für die variable Vergütung

Bedingung	Beschreibung	Verfall
Kernkapitalquote (CET 1) und Mindestliquiditätsquote des Deutsche-Bank-Konzerns	Sofern die Kernkapitalquote des Konzerns (Hartes Kernkapital – CET 1) oder die Mindestliquiditätsquote einen bestimmten Schwellenwert am Quartalsende vor Ende des Zurückbehaltungszeitraums oder Lieferung unterschreitet	Die nächste Tranche der zu liefernden Tranchen aufgeschobener Vergütung (100 % der noch nicht gelieferten Equity Upfront Awards) ¹
Konzern-IBIT	Soweit der Vorstand vor Zuteilung bestimmt, dass das Konzernergebnis vor Steuern (IBIT) negativ ist	Die nächste Tranche der zu liefernden Tranchen aufgeschobener Vergütung
Divisionales IBIT	Soweit der Vorstand vor Zuteilung bestimmt, dass das divisionale Ergebnis vor Steuern negativ ist	Die nächste Tranche der zu liefernden Tranchen aufgeschobener Vergütung (gilt nur für MRTs in Geschäftsbereichen)
Verfallsbedingungen²	<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 	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 geführt hat, beteiligt war; oder relevante externe oder interne Regelungen in Bezug auf angemessene Verhaltensstandards verletzt hat	100 % des gelieferten Awards, vor dem zweiten Jahrestag des letzten Unverfallbarkeitsdatums für den Award

1 Bei Vergütungskomponenten, die Cliff-Vesting unterliegen, verfällt der gesamte Award, wenn die Kernkapitalquote (Hartes Kernkapital – CET 1) oder die Mindestliquiditätsquote am Quartalsende vor Ende des Zurückbehaltungszeitraums oder Lieferung den Schwellenwert unterschreitet. Für Equity Upfront Awards wird die Kernkapitalquote oder die Mindestliquiditätsquote nur am Quartalsende vor der Lieferung geprüft.

2 Die Liste der hier genannten Verfallsbedingungen ist nicht vollständig, weitere sind in den entsprechenden Planbedingungen beschrieben. Es hat keine Verstöße von Mitarbeitern gegeben, die zum Verfall oder zur Rückforderung von variabler Vergütung geführt hat.

9. Vergütungsentscheidungen für 2018

Bei der Festlegung des Gesamtbetrags der variablen Vergütung für 2018 hat der Vorstand der Deutschen Bank zahlreiche Faktoren einbezogen, darunter die Tragfähigkeit und Ergebnisse sowohl auf Konzern- als auch auf Geschäftsbereichsebene. Die Leistungsbewertung wurde durch die Berücksichtigung weiterer bedeutender Faktoren ergänzt, darunter die Erreichung der strategischen Ziele der Bank, regulatorische Anforderungen, eine wettbewerbsfähige Positionierung, um Mitarbeiter zu halten und zu motivieren sowie eine nachhaltige Balance zwischen den Interessen der Aktionäre und der Mitarbeiter, wie in der Vergütungsstrategie beschrieben.

Das SECC überwachte die Tragfähigkeit für den Konzern im Verlauf des Jahres 2018 und stellte fest, dass die Kapital- und Liquiditätsausstattung der Bank im Jahresverlauf klar über den regulatorisch vorgeschriebenen Mindestanforderungen lag. Daher hat der Vorstand der Deutsche Bank AG die Erfüllung der Tragfähigkeitsparameter für den Konzern bestätigt und festgelegt, dass der Gesamtbetrag der variablen Vergütung für das Performance-Jahr 2018 gewährt werden darf.

Auf Basis dieser Überlegungen und unter Berücksichtigung des risikobereinigten Geschäftsergebnisses der Deutsche Bank AG hat der Vorstand der Deutsche Bank AG einen Gesamtbetrag der leistungsabhängigen variablen Vergütung für 2018 festgelegt (dies umfasst die individuelle und Gruppenkomponente der variablen Vergütung sowie die variable Vergütung des Betriebsbereiches Postbank), der wiederum durch das SECC und in Folge durch das DCC auf untergeordnete Bereiche aufgeteilt wird. Als Teil der in 2019 für das Geschäftsjahr 2018 gewährten variablen Vergütung wird die Gruppenkomponente der variablen Vergütung allen berechtigten Mitarbeitern auf Basis der Bewertung der im Kapitel Konzernweite Struktur der Gesamtvergütung beschriebenen vier Leistungskennzahlen gewährt.

BHW Bausparkasse AG: Gesamtvergütung für 2018 – alle Mitarbeiter

in Mio € (sofern nicht anders angegeben) ¹	2018			
	Aufsichtsrat ²	Vorstand ³	Mitarbeiter ⁴	Gesamt
Anzahl der Mitarbeiter (in Vollzeitkräfte umgerechnet)	8	5	343	348
Gesamtvergütung	0,06	2,49	20,31	22,80
Fixe Vergütung	0,06	1,94	18,73	20,67
Variable Vergütung	0,00	0,56	1,58	2,13

1 Die Tabelle kann Rundungsabweichungen enthalten.

2 Die Spalte Aufsichtsrat enthält die Anzahl der Mitglieder des Aufsichtsrats der BHW Bausparkasse AG zum Jahresende. Sie sind in der Gesamtmitarbeiterzahl nicht enthalten. Mitglieder der Arbeitnehmerseite sind mit ihrer jeweiligen Vergütung für ihr Aufsichtsratsmandat berücksichtigt (ihre Vergütung als Mitarbeiter ist in der Spalte Mitarbeiter enthalten, ebenso sind sie in der Anzahl der Mitarbeiter enthalten). Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder der BHW Bausparkasse AG ist in der Spalte Gesamt nicht enthalten.

3 Die Spalte Vorstand enthält die Anzahl der Mitglieder des Vorstands und der Generalbevollmächtigten zum Jahresende.

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

5 Die variable Vergütung enthält neben der leistungsabhängigen variablen Vergütung Abfindungszahlungen i.H.v. 0,38 Mio €.

10. Offenlegung der Vergütung der Material Risk Taker

Für das Geschäftsjahr 2018 wurden für die BHW Bausparkasse AG 40 MRT identifiziert. Davon sind 12 Mitarbeiter bei anderen Konzernunternehmen angestellt bzw. sind unterjährig ausgeschieden. Die übrigen MRT werden bei der BHW Bausparkasse AG vergütet bzw. sind in der Geschäftsführung tätig. Die Anzahl der MRT, die von der DB Privat- und Firmenkundenbank AG vergütet wurden, beträgt zum Stichtag Jahresende 28 Mitarbeiter. Im Einklang mit CRD IV und Artikel 450 CRR sind Einzelheiten der Vergütungselemente der MRTs in den folgenden Tabellen zusammengestellt.

Aggregierte Vergütung für Material Risk Taker gemäß InstVV

	2018				
in Mio € (sofern nicht anders angegeben) ¹	Aufsichts- rat ²	Vorstand/ Geschäfts- leitung ³	Unab- hängige Kontroll- funk- tionen ³	Weitere MRT	Gesamt
Anzahl MRT nach Köpfen	8	5	3	12	28
Anzahl MRT nach FTE	8	5	3	12	28
davon: Senior Management ⁴	4	5	3	9	21
Gesamtvergütung	0,06	2,49	0,45	2,25	5,25
Gesamte fixe Vergütung	0,06	1,94	0,39	1,73	4,12
davon:					
als Barvergütung (inkl. Aufwendungen für Altersversorgung) ⁵	0,06	1,94	0,39	1,73	4,12
in Aktien oder anderen Instrumenten ⁶	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Gesamte variable Vergütung für das Berichtsjahr ⁶	0,00	0,56	0,06	0,52	1,14
davon:					
als Barvergütung	0,00	0,31	0,06	0,39	0,77
in Aktien oder aktienbasierten Instrumenten	0,00	0,24	0,00	0,13	0,37
in anderen Instrumenten	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Gesamtbetrag der aufgeschobenen variablen Vergütung für das Berichtsjahr	0,00	0,30	0,00	0,15	0,45
davon:					
als Barvergütung	0,00	0,16	0,00	0,08	0,24
in Aktien oder aktienbasierten Instrumenten	0,00	0,15	0,00	0,08	0,23
in anderen Instrumenten	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Gesamtbetrag der zu Beginn des Berichtsjahres noch ausstehenden variablen Vergütung, die in den Vorjahren zurückbehalten wurde	0,00	1,17	0,00	0,64	1,81
davon:					
erdient	0,00	0,58	0,00	0,33	0,91
erdient und ausgezahlt/zugeteilt	0,00	0,36	0,00	0,20	0,56
noch nicht erdient	0,00	0,59	0,00	0,31	0,90
Aufgeschobene variable Vergütung, die während des Berichtsjahres gewährt, ausgezahlt oder reduziert wurde					
im Berichtsjahr gewährt	0,00	0,61	0,07	0,55	1,22
im Berichtsjahr ausgezahlt	0,00	0,46	0,07	0,49	1,01
reduziert durch explizite Risikoadjustierung ⁷	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Anzahl der Begünstigten einer garantierten variablen Vergütung (inkl. Neueinstellungsprämien)	0	0	0	0	0
Gesamtbetrag der garantierten variablen Vergütungen (inkl. Neueinstellungsprämien)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Gesamtbetrag der im Berichtsjahr gewährten Abfindungen ⁸	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Anzahl der Begünstigten der im Berichtsjahr gewährten Abfindungen	0	0	0	0	0
Höchste im Berichtsjahr an eine Einzelperson gewährte Abfindung	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

- 1 Die Tabelle kann Rundungsdifferenzen enthalten. Mitarbeiter wurden den Spalten auf Basis ihrer primären Rolle zugewiesen.
- 2 Aufsichtsrat enthält die Anzahl der Mitglieder des Aufsichtsrats der BHW Bausparkasse AG zum Jahresende. Mitglieder der Arbeitnehmerseite, die ausschließlich aufgrund ihrer Aufsichtsratsrolle identifiziert wurden, sind nur mit ihrer jeweiligen Vergütung für ihr Aufsichtsratsmandat berücksichtigt.
- 3 Vorstand enthält die Anzahl der Mitglieder des Vorstands zum Jahresende. Unabhängige Kontrollfunktionen beinhaltet die Bereiche Chief Risk Officer, Group Audit, Compliance und Anti-Financial Crime.
- 4 Senior Management wird definiert als Vorstandsmitglieder/Geschäftsleiter von bedeutenden Instituten und direkt unterstellte Mitarbeiter (ohne nichtstrategische Rollen). Alle Mitarbeiter des Senior Management sind MRTs nach der InstVV.
- 5 Fixe Vergütung als Barvergütung beinhaltet das Grundgehalt, Zulagen und materielle Zusatzleistungen (Aufwendungen für Altersversorgung).
- 6 Gesamtbetrag der variablen Vergütung für das Berichtsjahr beinhaltet die variable Vergütung für 2018 sowie Abfindungszahlungen.
- 7 Beinhaltet Malus und Rückforderungen (Clawback).
- 8 Abfindungen werden grundsätzlich in dem Jahr ausgezahlt, in dem sie gewährt werden.

11. Vergütung einkommensstarker Mitarbeiter

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

Vergütungsbericht der BHW Bausparkasse AG für das Jahr 2018

Hameln, 22.10.2019