

Offenlegungsbericht der BHW Bausparkasse AG für das Jahr 2016

gemäß § 16 Abs.1 Institutsvergütungsverordnung

(InstitutsVergV) vom 16.12.2013 i.V.m. Artikel 450 Verordnung (EU) 575/2013

vom 26.06.2013)

Inhaltsverzeichnis

1. Offenlegungsbericht	3
2. Vergütungskontrolleinheiten	3
2.1 Vergütungskontrollausschuss	3
2.2 Vergütungsbeauftragter	3
3. Darstellung der Vergütungssysteme	4
3.1 Veränderungen im Berichtsjahr 2016	5
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
3.2 Vergütungssystem der Geschäftsleiter und Risk Taker i.S.d. § 18 InstitutsVergV	6
3.3 Vergütungssystem der leitenden Angestellten, die nicht unter die besonderen Vorgaben der InstitutsVergV fallen	7
3.4 Prozess zur Festlegung der Höhe der variablen Vergütung	7
3.5 Vergütungssysteme der nicht leitenden Arbeitnehmer	8
3.5.1 Nichtleitende außertarifliche Angestellte	8
3.5.2 Tarifmitarbeiter	8
4. Offenlegung gem. §16 Abs. 1 InstitutsVergV i.V.m. Artikel 450 Buchstabe h der Verordnung (EU) Nr. 575/2013	9
5. Offenlegung gem. §16 Abs. 1 InstitutsVergV i.V.m. Artikel 450 Buchstabe g der Verordnung (EU) Nr. 575/2013	10
6. Personen mit einer Gesamtvergütung von 1,0 Mio. € oder mehr (gemäß Artikel 450 Buchst. i der Verordnung (EU) Nr. 575/2013	11

1. Offenlegungsbericht

Entsprechend den gesetzlichen und regulatorischen Vorgaben veröffentlicht die BHW Bausparkasse AG als bedeutendes Institut im Sinne der InstitutsVergV gemäß § 16 Abs.1 den folgenden Offenlegungsbericht 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 besteht ein Vergütungskontrollausschuss. Ein Vergütungsbeauftragter sowie ein stellvertretender Vergütungsbeauftragter sind 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 2016 zwei Mal getagt.

2.2. Vergütungsbeauftragter

Vergütungsbeauftragter gemäß § 23 InstitutsVergV war bis zum 31. Dezember 2016 der durch den Vorstand der BHW Bausparkasse AG nach Anhörung des Aufsichtsrats benannte Inhaber der Funktion „Bereichsleiter HR Produkte“ in der Deutsche Postbank AG (er ist zugleich Prokurist in der BHW Bausparkasse AG). Er wurde vertreten durch den „Bereichsleiter Kreditrisikocontrolling“ in der Deutsche Postbank AG.

Zum 1. Januar 2017 wurde nach Anhörung des Aufsichtsrats ein neuer Vergütungsbeauftragter durch den Vorstand der BHW Bausparkasse AG für die Dauer von zwei Jahren bestellt. Er fungiert als zentraler Vergütungsbeauftragter und nimmt auch in der Deutsche Postbank AG die Position des Vergütungsbeauftragten wahr. Der gleich gebliebene Vertreter wurde erneut für zwei Jahre bestellt.

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 des Vorstand 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 laufend 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 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, Ressort- und Bereichszielen 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 weitgehend einheitlich geregelt, um die gruppenweite Unterstützung der Strategie sicherzustellen und den gruppeninternen Wechsel von Mitarbeitern nicht durch konkurrierende Vergütungssysteme zu erschweren.

3.1. Veränderungen im Berichtsjahr 2016

Im Berichtsjahr haben sich hinsichtlich der Gesetzeskonformität der Vergütungssysteme keine Anpassungserfordernisse ergeben.

Im Rahmen der erneuten Anwendung 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 16 „Risk Taker“ identifiziert (im Vorjahr ebenfalls 16).

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 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 (Adjustiertes Ergebnis nach Kapitalkosten) abgestellt, die im Betrachtungszeitraum relativ zum Basisjahr steigen muss, um eine Nachhaltigkeit des Ergebnisses zu bestätigen. Diese Größe wird lediglich noch auslaufend für die Nachhaltigkeitsbewertung aufgeschobener Vergütungskomponenten aus den Jahren vor 2014 verwendet.

Seit 2014 wendet die Postbank zur Bestimmung der Nachhaltigkeit die Größe „Veröffentlichtes Ergebnis vor Steuern“ (NIBT - Net Income Before Taxes) 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 wurde bei einem leitenden Angestellten ein Sachverhalt festgestellt, der als „Fehlentwicklung“ eingestuft wurde. Der individuelle Zielerreichungsgrad wurde aufgrund dieser Feststellung um 5 % gekürzt.

3.2. Vergütungssystem der Geschäftsleiter und Risk Taker i.S.d. § 18 Instituts-VergV

Das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder und Generalbevollmächtigten sowie der „Risk Taker“ ist im Jahr 2016 nicht verändert worden. Das Vergütungssystem entspricht 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: 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 und in eine Langfristkomponente (je nach Führungsebene 40 oder 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 gestreckt und ratierlich nach wiederholter Überprüfung auf nachhaltigen Erfolg ausgeschüttet. Die Ausschüttung erfolgt auch hier pro Jahrestanche 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.

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. Prozess zur Festlegung der Höhe der variablen Vergütung

Die Höhe der variablen Vergütung der leitenden Angestellten ist Ergebnis eines ausführlichen Performance-Management-Prozesses. Zu Beginn des Geschäftsjahres werden von den Vorgesetzten mit den nachgeordneten Mitarbeitern in Form einer „Top-down-Zielkaskade“ Ziele vereinbart. Neben Unternehmenszielen, die den Gesamterfolg des Unternehmens abbilden, können auch individuelle Erfolgsbeiträge und der Erfolg der jeweiligen Organisationseinheit Bestandteil der Zielvereinbarung sein. Dazu werden strategiekonforme Individualziele, die neben quantitativen auch qualitative Erfolgsparameter beinhalten sollen, aus den Kategorien Kosten und Finanzen, Markt und Kunden, Prozesse und Qualität sowie Mitarbeiter/Team ausgewählt.

Am Jahresende wird die Zielerreichung durch den Vorgesetzten gemessen und bewertet. Neben der reinen Bewertung der Leistung findet auch eine Bewertung der Art und Weise der Leistungserbringung statt. Hier wird das Ergebnis an den im Leitbild der Postbank manifestierten Werten und Prinzipien sowie den Führungsgrundsätzen gespiegelt. Neben dieser Bewertung werden auch Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung berücksichtigt. Der Vorgesetzte nimmt eine Einordnung in eine 4stufige Bewertungsskala vor und schlägt einen konkreten Prozentwert (zwischen 0% und 150%) für den Zielerreichungsgrad vor.

Auf Basis dieses Vorschlags wird im jeweiligen Panel die Zielerreichung endgültig festgelegt. Hier finden ggf. auch die Ergebnisse aus den Fehlentwicklungsprozessen Berücksichtigung (Einbezug von Fehlentwicklungen mit regulatorischen, reputativen und wirtschaftlichen Auswirkungen gemäß der Vergütungsrichtlinie). Nach Abschluss aller Panels gibt der Vorstand die Verteilung der Bewertung insgesamt final frei.

3.5. 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.

3.5.1. 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.

3.5.2. 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 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 2016 in Mio. €
Gesamtvergütung	28,2
davon fixe Vergütung	25,5
davon variable Vergütung	2,7
Anzahl der Begünstigten der variablen Vergütung	408

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 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 2016 in T€	Geschäftsleiter und Risk Taker Insgesamt*
Gesamtvergütung	4.156,5
Anzahl der Begünstigten (in Personen)	16
davon fixe Vergütung	2.806,5
davon variable Vergütung	1.350,0
Variable Vergütung	1.350,0
davon in bar	738,8
davon aktienbasiert	611,2
Variable Vergütung	1.350,0
davon in Folgejahr ausbezahlt	372,1
davon einbehalten	977,9
davon Anspruch entstanden	244,5
davon Anspruch noch nicht entstanden	733,4
Zahlungen bei Aufnahme des Anstellungsverhältnisses	0
Anzahl der Begünstigten (in Personen)	0
Abfindungen	0
Anzahl der Begünstigten (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

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. €.