

Vergütungsbericht
der BHW Bausparkasse AG
für das Jahr 2020

Inhaltsverzeichnis

| | |
|--|----|
| Bericht über die Vergütung der Mitarbeiter | 3 |
| Aufsichtsrechtliches Umfeld | 3 |
| Vergütungs-Governance | 3 |
| Vergütungsstrategie | 4 |
| Struktur der Gesamtvergütung | 5 |
| Festlegung der variablen Vergütung | 6 |
| Struktur der variablen Vergütung | 6 |
| Nachträgliche Risikoadjustierung der variablen Vergütung | 8 |
| Mitarbeitergruppen mit besonderen Vergütungsstrukturen | 9 |
| Vergütungsentscheidungen für 2020 | 9 |
| Offenlegung der Vergütung der Material Risk Taker | 10 |

Bericht über die Vergütung der Mitarbeiter

Die Inhalte des Vergütungsberichts für das Jahr 2020 entsprechen den Anforderungen zur qualitativen und quantitativen Offenlegung der Vergütung gemäß Artikel 450 Nr. 1 (a) bis (i) der Kapitaladäquanzverordnung (Capital Requirements Regulation – CRR) in Verbindung mit § 16 Institutsvergütungsverordnung (InstVV). 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 2020 als Teil des Geschäftsberichts 2020 der Deutsche Bank AG entnommen werden.

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

Aufsichtsrechtliches Umfeld

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

Als ein in der Europäischen Union (EU) ansässiges Institut unterliegen wir den Vorschriften der Kapitaladäquanzverordnung/ Eigenkapitalrichtlinie (CRR / CRD), 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 Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil der Bank haben (MRT), anhand der Kriterien der Delegierten Verordnung (EU) Nr. 604/2014. MRT werden sowohl auf Ebene des Konzerns als auch auf Ebene der BHW Bausparkasse AG als bedeutendes Institut identifiziert.

Vergütungs-Governance

Eine stabile Governance-Struktur der Bank ermöglicht es der BHW Bausparkasse AG, im Rahmen der 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 vom Vergütungskontrollausschuss der BHW Bausparkasse AG, dem Vergütungsbeauftragten und dem Divisional Compensation Committee (DCC) sowie dem Senior Executive Compensation Committee (SECC) der Deutschen Bank als konzernübergreifendes Gremium.

Im Rahmen ihrer Verantwortlichkeiten sind die Kontrollfunktionen der Bank in die Ausgestaltung und Umsetzung des Vergütungssystems, in die Identifizierung von MRT 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.

Vergütungskontrollausschuss

Der Vergütungskontrollausschuss wurde vom Aufsichtsrat eingesetzt, um diesen bei der Ausgestaltung und bei der Überwachung des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder 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 der Vergütungssysteme der Mitarbeiter. Er 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 der Vergütungskontrollausschuss den Aufsichtsrat bei der Überwachung des Prozesses zur Identifizierung von MRT und bei der ordnungsgemäßen Einbeziehung der internen Kontrollfunktionen sowie sonstiger maßgeblicher Bereiche bei der Ausgestaltung der Vergütungssysteme. Der Vergütungskontrollausschuss der Deutschen Bank überprüft zudem regelmäßig, ob der Gesamtbetrag der variablen Vergütung für den Konzern tragfähig ist und im Einklang mit der InstVV festgelegt wurde.

Der Ausschuss besteht aus dem Aufsichtsratsvorsitzenden sowie zwei weiteren Aufsichtsratsmitgliedern, von denen einer Arbeitnehmervertreter ist. Er tagte im Jahr 2020 zweimal und führte ein schriftliches Abstimmungsverfahren durch.

Vergütungsbeauftragter

Der Vorstand der Deutsche Bank AG hat in Abstimmung mit seinem Vergütungskontrollausschuss einen Vergütungsbeauftragten für den Konzern ernannt, um die Aufsichtsratsgremien der Deutsche Bank AG und 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 Vergütungskontrollausschuss regelmäßig.

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 Vergütungs- und Benefitsrichtlinie des Konzerns fest. Ferner bewertet das SECC anhand quantitativer und qualitativer Faktoren die 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 2020 bestand das SECC aus dem Chief Transformation Officer (in seiner Verantwortung für den Personalbereich) und dem Chief Financial Officer als Co-Vorsitzender 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, der Global Head of HR Performance & Reward und ein Vertreter des Finanzbereiches nahmen als Mitglieder ohne Stimmrecht teil. In der Regel tagt das SECC einmal monatlich (häufiger während des Vergütungsprozesses). Im Rahmen des Vergütungsprozesses für das Geschäftsjahr 2020 hielt es 25 Sitzungen ab.

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.

Vergütungsstrategie

Die Vergütungssysteme der BHW Bausparkasse AG spielen 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 zu erreichen. Die Vergütungsstrategie ist, wie unten dargestellt, 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

Struktur der Gesamtvergütung

Die Vergütungssysteme der Bank betonen eine angemessene Balance zwischen fixer und variabler Vergütung, welche zusammen die Gesamtvergütung bilden. Sie streben an, dass Anreize für nachhaltige Leistung auf allen Ebenen einheitlich gesetzt werden. Sie sorgen außerdem für Transparenz bezüglich Vergütungsentscheidungen und deren Auswirkung auf Aktionäre und Mitarbeiter. Die zugrundeliegenden Prinzipien werden unabhängig von Hierarchieebene, Dauer der Betriebszugehörigkeit oder Geschlecht für alle Mitarbeiter gleichermaßen angewandt.

Entsprechend der CRD 4 und der anschließend in das Kreditwesengesetz übernommenen Anforderungen unterliegen die Mitarbeiter der Deutsche Bank AG und deren Tochtergesellschaften einem Verhältnis von fixen zu variablen Vergütungskomponenten von maximal 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 2:1 gilt. Dieser Beschluss findet konzernweit Anwendung.

Die Bank weist berechtigten Mitarbeitern eine sogenannte Referenz-Gesamtvergütung zu, die einen Referenzwert für die jeweilige Position darstellt und eine Orientierung bezüglich der fixen und variablen Vergütung bietet. Die tatsächliche individuelle Gesamtvergütung kann der Referenz-Gesamtvergütung entsprechen oder diese über- oder unterschreiten, in Abhängigkeit von Entscheidungen über die variable Vergütung.

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. Die fixe Vergütung stellt 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 uns, zwischen individuellen Leistungsbeiträgen zu differenzieren und Verhaltensweisen, welche die Unternehmenskultur positiv beeinflussen, durch angemessene monetäre Anreize zu fördern. Außerdem ermöglicht sie dem Konzern, Kosten flexibel zu steuern. Die variable Vergütung besteht grundsätzlich aus zwei Elementen – einer Gruppenkomponente der variablen Vergütung und einer individuellen Komponente der variablen Vergütung.

Die Gruppenkomponente der variablen Vergütung basiert auf einem der übergreifenden Ziele des Vergütungsrahmens – die Sicherstellung der Verknüpfung zwischen variabler Vergütung und den Konzernergebnissen. Für die Bewertung unserer jährlichen Fortschritte bei der Umsetzung der strategischen Ziele werden vier Erfolgskennzahlen (Key Performance Indicators – KPIs) zur Ermittlung der Gruppenkomponente für 2020 genutzt: Harte Kernkapitalquote (Vollumsetzung), Verschuldungsquote, bereinigte zinsunabhängige Aufwendungen sowie Eigenkapitalrendite nach Steuern, basierend auf dem durchschnittlichen materiellen Eigenkapital. Diese vier KPIs bilden die Kapital-, Verschuldungs-, Ertrags- und Kostenziele unserer Bank ab.

Die individuelle Komponente der variablen Vergütung wird entweder als individuelle variable Vergütung oder als Anerkennungsprämie (Recognition Award) gewährt. Variable Vergütung kann im Falle von negativen Erfolgsbeiträgen oder Fehlverhalten entsprechend reduziert oder komplett gestrichen werden. Sie wird grundsätzlich nur bei gegebener Tragfähigkeit für den Konzern gewährt und ausgezahlt. Innerhalb der Vergütungssysteme gibt es im laufenden Beschäftigungsverhältnis keine Garantien für eine variable Vergütung. Solche Vereinbarungen werden nur bei Neueinstellungen in eng begrenztem Rahmen und limitiert auf das erste Anstellungsjahr getroffen und unterliegen dabei den von der Bank festgelegten Regelungen zur aufgeschobenen variablen Vergütung.

Die Anerkennungsprämie (Recognition Award) bietet die Möglichkeit, außergewöhnliche Beiträge von Mitarbeitern der unteren Hierarchieebenen zeitnah und transparent anzuerkennen und zu belohnen. Das Gesamtvolumen des Recognition-Award-Budgets ist unmittelbar an die fixe Vergütung für die berechnete Mitarbeiterpopulation geknüpft und wird momentan zweimal jährlich auf Basis eines von den Geschäfts- und Infrastrukturbereichen gesteuerten Nominierungsprozesses ausgezahlt.

Aus Sicht der InstVV sind **Abfindungszahlungen** als variable Vergütung zu betrachten. Die Richtlinien der Bank zu Abfindungen gewährleisten die vollständige Einhaltung der Anforderungen der InstVV.

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

Festlegung der leistungsabhängigen variablen Vergütung

Der Gesamtbetrag der variablen Vergütung für ein Geschäftsjahr wird unter Berücksichtigung der Tragfähigkeit zunächst auf Konzernebene ermittelt, und wird dann auf die Divisionen und Infrastruktureinheiten verteilt, basierend auf dem jeweiligen Beitrag zur Erreichung der Ziele der Bank.

In einem ersten Schritt bewertet die Bank die Ertrags-, Kapital und Liquiditätsausstattung in Einklang mit ihrem „Risikoappetit“, inklusive einer gesamtheitlichen Betrachtung des Fortschrittes gegenüber dem langfristigen strategischen Plan der Bank, um festzulegen, welchen Betrag die Bank im Einklang mit den regulatorischen Anforderungen vergüten „kann“ (Konzern-Tragfähigkeit). Im nächsten Schritt bewertet die Bank die risikoadjustierte Performance des Konzerns und der Divisionen, d.h., was die Bank vergüten „sollte“, um die Erfolgsbeiträge angemessen zu berücksichtigen.

Bei der Bewertung der Leistung der Geschäftsbereiche berücksichtigt die Bank eine Reihe von Aspekten. Die Leistung wird auf Grundlage der finanziellen und – basierend auf Balanced Scorecards – nichtfinanziellen Ziele bewertet. Für die finanziellen Ziele der Geschäftsbereiche wird eine angemessene Risikoadjustierung vorgenommen, insbesondere indem zukünftige Risiken und das Eigenkapital, das für das Absorbieren schwerwiegender unerwarteter Verluste aufgrund dieser Risiken benötigt wird, einbezogen werden.

Auf Ebene der individuellen Mitarbeiter haben wir ebenfalls 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 MRT müssen außerdem detailliert die Faktoren und Risikoparameter dokumentieren, die sie bei der Entscheidung über die individuelle variable Vergütung herangezogen haben. Grundsätzlich wird die Leistung auf Basis eines einjährigen Bemessungszeitraumes bewertet. Für Geschäftsleiter von bedeutenden Instituten wird ein dreijähriger Bemessungszeitraum zugrunde gelegt.

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 ausgezahlt wird, wird ein angemessener Teil aufgeschoben gewährt, um eine Kopplung an die Wertentwicklung des Konzerns sicherzustellen. Für beide Arten variabler Vergütung wird durch die Verwendung von Deutsche-Bank-Aktien als Instrument die Vergütung nachhaltig mit den Ergebnissen der Bank und den Interessen der Aktionäre 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 MRT ab einem Schwellenwert von 50.000 €. Für alle anderen Mitarbeiter beginnt die Zurückbehaltung ab höheren Schwellenwerten. Der durchschnittliche Anteil der Zurückbehaltung für MRT übersteigt die von der InstVV geforderten 40 % (60 % für das Senior Management). Der Schwellenwert für die jährliche variable Vergütung von MRT, ab dem der Anteil der aufgeschobenen variablen Vergütung mindestens 60 % betragen muss, wurde auf 500.000 € festgelegt.

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

Vergütungsbericht der BHW Bausparkasse AG für das Jahr 2020

Überblick über Vergütungsinstrumente 2020

| Art der Vergütung | Beschreibung | Begünstigte | Zurückbehaltungszeitraum | Haltefrist | Anteil |
|---|--|---|--|-----------------------------|---|
| Sofort fällig: Barvergütung | Sofort fällige Barkomponente | Alle berechtigten Mitarbeiter | N/A | N/A | InstVV MRT: 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 MRT 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: Sen. Mgmt. ¹ : 5 Jahre Sonstige: 3 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: Sen. Mgmt. ¹ : 5 Jahre Sonstige: 3 Jahre | Zwölf Monate für InstVV MRT | 50 % der aufgeschobenen variablen Vergütung |

N/A – Nicht anwendbar

¹ Senior Management: Vorstandsmitglieder der BHW Bausparkasse AG und entsprechend direkt unterstellte Mitarbeiter mit Führungsverantwortung

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. Die Bereiche Personal und Compliance, unterstützt durch den Vergütungsbeauftragten, arbeiten eng zusammen, um die Transaktionen unserer Mitarbeiter zu überwachen und sicherzustellen, dass alle Mitarbeiter diese Anforderung erfüllen.

Nachträgliche Risikoadjustierung der variablen Vergütung

Im Einklang mit den regulatorischen Anforderungen bezüglich ex-post-Risikoadjustierungen der variablen Vergütung, sind wir der Überzeugung, dass eine Langzeitbetrachtung des Verhaltens und der Leistung unserer Mitarbeiter ein zentraler Aspekt der aufgeschobenen variablen Vergütung darstellt. Entsprechend sind, wie unten ausgeführt, alle aufgeschobenen Anteile bestimmten Leistungs- und Verfallsbedingungen unterworfen.

Übersicht über Leistungs- und Verfallsbedingungen der Bank für die variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2020

| Bedingung | Beschreibung | Verfall |
|--|--|--|
| Kapital und Liquidität | Sofern am Quartalsende vor Unverfallbarkeit oder der Freigabe einer der folgenden definierten Risikoappetit-Schwellenwerte unterschritten wird: Harte-Kernkapitalquote; Verschuldungsquote; Ökonomische Kapitaladäquanzquote; Mindestliquiditätsquote; Liquiditätsreserven | Zwischen 10 % and 100 % der nächsten zur Lieferung anstehenden Tranche aufgeschobener Vergütung / des Equity Upfront Awards, abhängig vom Schwellenwert und dem Ausmaß, in dem die Konzern-/ divisionale PBT-Bedingung(en) erfüllt ist/ sind |
| Konzern-PBT | Wenn das bereinigte Konzernergebnis vor Steuern (PBT) zum Ende des Geschäftsjahres vor dem Unverfallbarkeitszeitpunkt negativ ¹ ist | Zwischen 10 % and 100 % der nächsten zur Lieferung anstehenden Tranche aufgeschobener Vergütung, in Abhängigkeit der Erfüllung der Kapital- und Liquiditäts-Bedingung und der divisionalen PBT-Bedingung (falls sie Anwendung findet) |
| Divisionales PBT | Wenn das bereinigte divisionale Ergebnis vor Steuern zum Ende des Geschäftsjahres vor dem Unverfallbarkeitszeitpunkt negativ ¹ ist | Zwischen 10 % and 100 % der nächsten zur Lieferung anstehenden Tranche aufgeschobener Vergütung, in Abhängigkeit der Erfüllung der Kapital und Liquiditäts-Bedingung und der Konzern-PBT Bedingung |
| 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 Unter Einbezug von klar definierten und geregelten Anpassungen für relevante Gewinn- und Verlustpositionen (z.B. für Restrukturierungen, Wertminderungen auf den Geschäfts- oder Firmenwert oder auf immaterielle Vermögenswerte).

² Weitere Verfallsbedingungen sind in den entsprechenden Planbedingungen beschrieben.

Mitarbeitergruppen mit speziellen Vergütungsstrukturen

Durch die Verschmelzung der DB Bauspar AG auf die BHW Bausparkasse AG gelten innerhalb der BHW Bausparkasse AG Vergütungssysteme, die vom Vergütungsrahmenwerk des Konzerns abweichen, sich aber innerhalb der regulatorischen Leitlinien bewegen.

Nichtleitende außertarifliche Mitarbeiter und Tarifmitarbeiter

Die Vergütung von nichtleitenden Mitarbeitern ist in den jeweiligen mit den Gewerkschaften oder den entsprechenden Betriebsratsgremien vereinbarten Rahmenwerken geregelt. Prinzipiell erhalten nichtleitende Mitarbeiter ebenfalls eine variable Vergütung, aber die Struktur und der Anteil der variablen Vergütung variiert zwischen den ehemaligen Rechts-einheiten (BHW Bausparkasse AG und DB Bauspar AG). Für die Tarifmitarbeiter der BHW Bausparkasse AG vor Verschmelzung gilt der Haustarifvertrag BHW, für die ehemaligen Tarifmitarbeiter der DB Bauspar AG der Tarifvertrag für das Private Bankgewerbe.

Die Berechnung der Ergebniskomponente für die nichtleitenden Mitarbeiter der BHW Bausparkasse vor der Verschmelzung richtet sich nach dem Geschäftserfolg der Deutsche Bank AG und wird auf Grundlage der beiden Kennziffern Cost-Income-Ratio und Gewinn vor Steuern berechnet. Für diese Kennziffern lag die Zielerreichung für 2020 bei 101 Prozent (2019: 73 Prozent). Die Auszahlungsfaktoren bei der Ergebniskomponente ergeben sich aus den unterschiedlichen Regelungen in den Tarifverträgen.

Kontrollfunktionen

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 inklusive 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.

Vergütungsentscheidungen für 2020

Überlegungen und Entscheidungen im Jahresendprozess 2020

Jegliche Vergütungsentscheidung muss im Einklang mit den regulatorischen Bestimmungen getroffen werden. Diese Anforderungen bilden den übergeordneten und gleichzeitig begrenzenden Rahmen für die Festlegung der Vergütung in der Bank. Insbesondere ist die Bank gehalten sicherzustellen, dass Vergütungsentscheidungen nicht zu Lasten einer soliden Kapital- und Liquiditätsausstattung erfolgen.

Das SECC überwachte die Tragfähigkeit für den Konzern im Verlauf des Jahres 2020 und stellte fest, dass die Kapital- und Liquiditätsausstattung im Jahresverlauf klar über den regulatorisch vorgeschriebenen Mindestanforderungen lag. Der Vorstand hat daher entschieden, dass die Bank in der Lage ist, den Gesamtbetrag der leistungsabhängigen variablen Vergütung für das Performance-Jahr 2020 zu gewähren, ohne die nachhaltige Tragfähigkeit zu gefährden. Gleichzeitig hat die Bank die aktuelle wirtschaftliche Situation und die Empfehlungen der EZB berücksichtigt, bei ihren Vergütungsentscheidungen moderat vorzugehen, um eine langfristig starke Kapitalbasis zu sichern.

Auf dieser Basis hat der Vorstand der Deutsche Bank AG für das Geschäftsjahr 2020 einen Gesamtbetrag der leistungsabhängigen variablen Vergütung festgelegt, der wiederum durch das SECC und in Folge durch das DCC auf untergeordnete Bereiche aufgeteilt wurde. Als Teil der im März 2021 für das Geschäftsjahr 2020 gewährten variablen Vergütung wird die Gruppenkomponente der variablen Vergütung auf Basis der Bewertung der im Kapitel „Konzernweite Struktur der Gesamtvergütung“ beschriebenen vier Leistungskennzahlen gewährt. Der Vorstand hat für 2020 eine Auszahlungsquote von 72,5% (2019: 60%) festgelegt (Abweichung für die Mitarbeiter der BHW Bausparkasse AG vor Verschmelzung siehe Kapitel „Mitarbeitergruppen mit speziellen Vergütungsstrukturen“).

Gesamtvergütung für 2020 – alle Mitarbeiter

| | 2020 | | | 2019 |
|---|---------------------------|-----------------------|--------------------------|--------------|
| | Aufsichtsrat ² | Vorstand ³ | Mitarbeiter ⁴ | Gesamt |
| in Mio € (sofern nicht anders angegeben) ¹ | | | | |
| Anzahl der Mitarbeiter (FTE) | 8,00 | 7,00 | 478,07 | 514,72 |
| Gesamtvergütung | 0,06 | 2,62 | 39,59 | 42,60 |
| Grundgehalt und Zulagen | 0,06 | 1,58 | 30,63 | 33,76 |
| Aufwendungen für Altersversorgung | 0,00 | 0,41 | 4,50 | 3,68 |
| Fixe Vergütung gemäß § 2 InstVV | 0,06 | 1,99 | 35,12 | 37,43 |
| Leistungsabhängige variable Vergütung ⁵ | 0,00 | 0,63 | 2,35 | 2,84 |
| Abfindungszahlungen | 0,00 | 0,00 | 2,12 | 2,33 |
| Variable Vergütung gemäß § 2 InstVV | 0,00 | 0,63 | 4,47 | 5,17 |

¹ Die Tabelle kann Rundungsdifferenzen enthalten. Anzahl der Mitarbeiter zum 31. Dezember 2020.

² Die Spalte Aufsichtsrat enthält die Anzahl der Mitglieder des Aufsichtsrats zum Jahresende. Sie sind in der Spalte Gesamt nicht enthalten. Mitglieder der Arbeitnehmervertretung sind mit ihrer jeweiligen Vergütung für ihr Aufsichtsratsmandat berücksichtigt (ihre Vergütung als Mitarbeiter ist in der Spalte Mitarbeiter enthalten). Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder 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 InstVV unterhält, wird auf eine Unterteilung verzichtet.

⁵ Leistungsabhängige variable Vergütung umfasst die Individuelle variable Vergütung und die Gruppenkomponente der variablen Vergütung sowie den Recognition Award (0,2 Mio. €).

Offenlegung der Vergütung von Material Risk Taker

Für das Geschäftsjahr 2020 wurden für die BHW Bausparkasse AG 39 Mitarbeiter als MRT gemäß InstVV identifiziert, im Vergleich zu 46 Mitarbeitern im Jahr 2019. Davon sind 14 Mitarbeiter (ohne Vorstände und Generalbevollmächtigte) bei anderen Konzernunternehmen angestellt. Im Einklang mit § 16 InstVV und Artikel 450 CRR sind Einzelheiten der Vergütungselemente der MRT in der folgenden Tabelle zusammengestellt. Die Vergütung der MRT unterhalb der Geschäftsführung, die in anderen Konzernunternehmen ihre Bezüge erhalten, ist in der nachfolgenden Übersicht nicht aufgeführt.

Vergütungsbericht der BHW Bausparkasse AG für das Jahr 2020

Aggregierte Vergütung für Material Risk Taker gemäß InstVV

| | 2020 | | | | 2019 | |
|---|--------------------------------|---|---|----------------|-------------|-------------|
| in Mio € (sofern nicht anders angegeben) ¹ | Aufsichts- rat ² | Vorstand/ Geschäfts- leitung ³ | Unab- hängige Kontroll- funk- tionen ³ | Weitere MRT | Gesamt | Gesamt |
| Anzahl MRT nach Köpfen | 9 | 7 | 0 | 9 | 25 | 36 |
| Anzahl MRT (FTE) | 8,0 | 7,0 | 0,0 | 8,0 | 23,0 | 36,0 |
| davon: Senior Management ⁴ | 0,0 | 7,0 | 0,0 | 8,0 | 15,0 | 25,0 |
| Gesamtvergütung | 0,06 | 2,62 | 0,00 | 1,49 | 4,17 | 5,99 |
| Gesamte fixe Vergütung | 0,06 | 1,99 | 0,00 | 1,28 | 3,33 | 4,83 |
| davon: | | | | | | |
| als Barvergütung (inkl. Aufwendungen für Altersversorgung) | 0,06 | 1,99 | 0,00 | 1,28 | 3,33 | 4,74 |
| in Aktien oder anderen Instrumenten | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Gesamte variable Vergütung für das Berichtsjahr⁵ | 0,00 | 0,63 | 0,00 | 0,21 | 0,83 | 1,15 |
| davon: | | | | | | |
| als Barvergütung | 0,00 | 0,36 | 0,00 | 0,21 | 0,56 | 0,85 |
| in Aktien oder aktienbasierten Instrumenten | 0,00 | 0,27 | 0,00 | 0,00 | 0,27 | 0,30 |
| in anderen Instrumenten | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Gesamtbetrag der aufgeschobenen variablen Vergütung für das Berichtsjahr | 0,00 | 0,33 | 0,00 | 0,00 | 0,33 | 0,35 |
| davon: | | | | | | |
| als Barvergütung | 0,00 | 0,16 | 0,00 | 0,00 | 0,16 | 0,17 |
| in Aktien oder aktienbasierten Instrumenten | 0,00 | 0,16 | 0,00 | 0,00 | 0,16 | 0,17 |
| in anderen Instrumenten | 0,00 | 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 | 0,26 | 0,00 | 0,00 | 0,26 | 1,22 |
| davon: | | | | | | |
| erdient | 0,00 | 0,06 | 0,00 | 0,00 | 0,06 | 0,52 |
| erdient und ausgezahlt/zugeteilt | 0,00 | 0,06 | 0,00 | 0,00 | 0,06 | 0,30 |
| noch nicht erdient | 0,00 | 0,20 | 0,00 | 0,00 | 0,20 | 0,69 |
| Aufgeschobene variable Vergütung, die während des Berichtsjahres gewährt, ausgezahlt oder reduziert wurde | | | | | | |
| im Berichtsjahr gewährt | 0,00 | 0,36 | 0,00 | 0,00 | 0,36 | 0,89 |
| im Berichtsjahr ausgezahlt | 0,00 | 0,10 | 0,00 | 0,00 | 0,10 | 0,87 |
| reduziert durch explizite Risikoadjustierung | 0,00 | 0,03 | 0,00 | 0,00 | 0,03 | 0,00 |
| Anzahl der Begünstigten einer garantierten variablen Vergütung (inkl. Neueinstellungsprämien) | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Gesamtbetrag der garantierten variablen Vergütungen (inkl. Neueinstellungsprämien) | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Gesamtbetrag der im Berichtsjahr gewährten Abfindungen ⁶ | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Anzahl der Begünstigten der im Berichtsjahr gewährten Abfindungen | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Höchste im Berichtsjahr an eine Einzelperson gewährte Abfindung | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |

¹ Die Tabelle kann Rundungsdifferenzen enthalten. Die Anzahl MRT (FTE) bezieht sich auf den Stand 31. Dezember 2020.

² Mitglieder der Arbeitnehmerseite, die ausschließlich aufgrund ihrer Aufsichtsratsrolle identifiziert wurden, sind nur mit ihrer jeweiligen Vergütung für ihr Aufsichtsratsmandat berücksichtigt.

³ Vorstand enthält die Mitglieder des Vorstands und die der Generalbevollmächtigten. Nur die unabhängige Kontrollfunktion Anti-Financial Crime wird in der BHW Bausparkasse AG vergütet und daher hier nicht einzeln dargestellt. Sie findet sich in der Spalte Weitere MRT wieder.

⁴ Senior Management wird definiert als Vorstandsmitglieder sowie Geschäftsleiter von bedeutenden Instituten und ihnen direkt unterstellte Mitarbeiter (ohne nicht strategische Rollen bzw. Rollen ohne Führungsfunktion).

⁵ Gesamtbetrag der variablen Vergütung für das Berichtsjahr beinhaltet die leistungsabhängige variable Vergütung, andere variable Vergütung sowie Abfindungszahlungen.

⁶ Abfindungen werden in der Regel nicht aufgeschoben gewährt.

Vergütungsbericht der BHW Bausparkasse AG für das Jahr 2020

Vergütung einkommensstarker Mitarbeiter

Für das Jahr 2020 erhielt wie im Vorjahr kein Mitarbeiter eine Gesamtvergütung von über 1 Mio. €.

Hameln, 10.11.2021