

Bericht

über die Angemessenheit der Ausgestaltung der Vergütungssysteme der BHW Bausparkasse AG im Jahr 2014

(gemäß § 16 Abs.1 Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) vom 16.12.2013 i.V.m. Artikel 450 Verordnung (EU) 575/2013 vom 26.06.2013)

1	Vergütungsbericht.....	2
2	Vergütungskontrolleinheiten	2
2.1	Vergütungskontrollausschuss	2
2.2	Vergütungsbeauftragter	2
3	Darstellung der Vergütungssysteme	3
3.1	Veränderungen im Berichtsjahr 2014	5
3.1.1	Festlegung des maximalen Verhältnisses fixer zu variabler Vergütung	5
3.1.2	Festlegung der Nachhaltigkeitskennziffer	5
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	Vergütungssysteme der nicht leitenden Arbeitnehmer	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

1 Vergütungsbericht

Seit Inkrafttreten der Neuregelung der InstitutsVergV vom 16.12.2013 zum 01.01.2014 ist die BHW Bausparkasse AG gem. § 1 Abs. 2 InstitutsVergV ein bedeutendes Institut, da sie unter die Legaldefinition des § 17 Abs. 4 InstitutsVergV fällt.

Entsprechend den gesetzlichen und regulatorischen Vorgaben veröffentlicht die BHW Bausparkasse AG gemäß § 16 Abs.1 InstitutsVergV den folgenden Vergütungsbericht 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

Im Zuge des Inkrafttretens der neuen Fassung der InstitutsVergütungsverordnung vom 16.12.2013 haben sich die für die Vergütungskontrolle zuständigen Einheiten geändert. Daher wurde im Aufsichtsrat ein Vergütungskontrollausschuss i.S.d. § 15 InstitutsVergV i.V.m. § 25d Absatz 12 KWG eingerichtet und ein Vergütungsbeauftragter sowie ein stellvertretender Vergütungsbeauftragter 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

Die BHW Bausparkasse AG hat mit Beschluss des Aufsichtsrats vom 01. September 2014 einen Vergütungskontrollausschuss gemäß § 25d Abs. 12 KWG i. V. m. § 25d Abs. 7 KWG eingerichtet. Dieser 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 2014 ein Mal getagt.

2.2 Vergütungsbeauftragter

Der Vorstand der BHW Bausparkasse AG hat nach Anhörung des Aufsichtsrats den Inhaber der Funktion „Bereichsleiter HR Produkte“ in der Deutsche Postbank AG (ist zugleich Prokurist in der BHW Bausparkasse AG) als Vergütungsbeauftragten gemäß § 23 InstitutsVergV und den Inhaber der Funktion „Bereichslei-

ter Kreditrisikocontrolling“ in der Deutsche Postbank AG als Stellvertreter benannt.

Der Vergütungsbeauftragte bzw. sein Stellvertreter verfügen über die gem. § 23 Abs. 1 Satz 2 InstitutsVergV geforderten Kenntnisse und Erfahrungen. Zur Unterstützung des Vergütungsbeauftragten wurde eine Geschäftsstelle eingerichtet und mit entsprechendem Personal ausgestattet.

3 Darstellung der Vergütungssysteme

Zuständig für die Ausgestaltung der Vergütungssysteme ist die Abteilung Reward & Benefits 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 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 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 sowie

- 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 regelmäßige 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, Ressortziele und Bereichsziele 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 einheitlich geregelt, um die gruppenweite Unterstützung der Strategie sicherzustellen und den gruppeninternen Wechsel von Mitarbeitern nicht durch konkurrierende Vergütungssysteme zu erschweren.

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 ist das Vergütungssystem der Geschäftsleiter von bedeutenden Instituten und Mitarbeitern, die einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil haben, weiterentwickelt und rückwirkend angepasst worden.

3.1 Veränderungen im Berichtsjahr 2014

Aufgrund des Inkrafttretens der neuen Fassung der InstitutsVergV vom 16.12.2013 sind die Systeme nochmals auf ihre Gesetzeskonformität überprüft

worden. Daraus haben sich keine Anpassungserfordernisse ergeben. Die 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 umgesetzt worden.

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 des Maximalverhältnisses von variabler zu maximaler Vergütung hat ergeben, dass das Verhältnis bei allen Mitarbeitern eingehalten wird.

3.1.2 Festlegung der Nachhaltigkeitskennziffer

Bislang 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 war insbesondere in den Jahren nach der „Lehman-Krise“ sehr gut geeignet, um einen schnellen Risikoabbau und eine entschlossene Neuausrichtung des Geschäftsmodells zu fördern.

Nach erfolgreicher Neuausrichtung, weitgehendem Abbau der Altlasten und Dominanz operativer Ergebnisbestandteile wird diese Größe nach vorne blickend nun aber weniger geeignet. So kann in einem erreichten stabilen Geschäftsmodell die permanente Forderung nach weiterer Steigerung des adjustierten Ergebnisses zu übermäßiger, nicht gewollter Risikonahme führen. Zudem werden die zur Erreichung einer Vergleichbarkeit erforderlichen Adjustierungen immer zahlreicher und die Größe damit immer intransparenter. Dies ist nicht zuletzt durch die ständig steigenden regulatorischen Eigenkapitalanforderungen bedingt, die zum Teil zu deutlich steigenden Kapitalkosten im Jahresvergleich führen können, während Steigerungen im operativen Geschäft in der Regel Zeit erfordern, so dass die Frage entsteht, wie eine faire Adjustierung auszusehen hat.

Vor diesem Hintergrund wendet die Postbank zur Bestimmung der Nachhaltigkeit künftig die Größe veröffentlichtes Ergebnis vor Steuern (NIBT) 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.

3.2 Vergütungssystem der Geschäftsleiter und Risk Taker i.S.d. § 18 InstitutsVergV

Wie unter 3.1.2 erläutert, wurde die für die Beurteilung der Nachhaltigkeit der ab dem Berichtsjahr 2014 „erdienten“ variablen Vergütung maßgebliche Kennzahl verändert. 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 und Geschäftsfeldern: bis zu 70% (Leistungskomponente) und bis zu 40% (Ergebniskomponente) bei 100% Zielerreichung. Die Individualziele werden dabei aus den Konzernzielen, der Unternehmensstrategie und den Geschäftszielen abgeleitet.

Die variable Vergütung ist aufgeteilt in eine Kurzfristkomponente (bis zu 40%) und in eine Langfristkomponente (bis zu 60%).

Die Kurzfristkomponente wird - nach Feststellung der Zielerreichung - 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 ergebene Betrag wird ausgezahlt. 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 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 ein Nachhaltigkeitskriterium herangezogen.

Die Nachhaltigkeit für die Perioden vor 2014 bzw. Deferrals aus diesen Perioden wird weiterhin nach der Kennzahl adjustiertes Ergebnis nach Kapitalkosten (AEK) beurteilt. Für die ab dem Berichtsjahr 2014 „erdiente“ variable Vergütung wird für die Beurteilung der Nachhaltigkeit das veröffentlichte Ergebnis vor Steuern (NIBT) 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.

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. Sofern der Gesamtbetrag der variablen Vergütung unter 50 TEuro liegt, werden beide Komponenten im Folgejahr ausgezahlt.

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

3.3 Vergütungssystem der leitenden Angestellten, die nicht unter die besonderen Vorgaben der InstitutsVergV 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 (Individualleistung) 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 (siehe 3.1.2) im dritten Folgejahr ausgezahlt. Sofern der Gesamtbetrag der variablen Vergütung unter 50 TEuro liegt, werden beide Komponenten im Folgejahr ausgezahlt.

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

3.4 Vergütungssysteme der nicht leitenden Arbeitnehmer

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. Neben der monatlichen Vergütung kann die Jahresgrundvergütung feste Sonderzahlungen (z.B. Weihnachtsgeld) 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. 4 % bis 21 % bezogen auf die Jahresgrundvergütung.

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

Die Vergütungssysteme für nicht leitende Arbeitnehmer sind tarifvertraglich 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 – wie die Postbank - 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 2014 in Mio. €*
Gesamtvergütung	22,6
davon fixe Vergütung	21,4
davon variable Vergütung	1,2
Anzahl der Begünstigten der variablen Vergütung	378

*ohne Geschäftsleiter und Risk Taker (siehe hierzu Nr. 5)

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 – wie die Postbank - 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 2014 in T€	Geschäftsleiter und Risk Taker Insgesamt*
Gesamtvergütung	3.180,0
Anzahl der Begünstigten (in Personen)	13
davon fixe Vergütung	2.183,6
davon variable Vergütung	996,4
Variable Vergütung	996,4
davon in bar	620,9
davon aktienbasiert	375,5
Variable Vergütung	996,4
davon in Folgejahr ausbezahlt	545,8
davon einbehalten	450,6
davon erdient	450,6
davon nicht erdient	0
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; nicht enthalten: Generalbevollmächtigter, der aufgrund seines Hauptbeschäftigungsverhältnisses bei der Deutsche Bank AG als Risk Taker vergütet wird

Hameln, 27. Oktober 2015
BHW Bausparkasse AG