

Vergütungsbericht
der BHW Bausparkasse AG
für das Jahr 2019

Inhaltsverzeichnis

1. Bericht über die Vergütung der Mitarbeiter	3
2. Aufsichtsrechtliches Umfeld	3
3. Vergütungs-Governance	3
3.1. Vergütungskontrollausschuss (VKA)	3
3.2. Vergütungsbeauftragter	4
3.3. Senior Executive Compensation Committee (SECC)	4
3.4. Divisional Compensation Committee (DCC)	4
4. Vergütungsstrategie	4
5. Konzernweite Struktur der Gesamtvergütung	5
6. Festlegung der variablen Vergütung	6
7. Struktur der variablen Vergütung	7
8. Nachträgliche Risikoadjustierung der variablen Vergütung	8
9. Mitarbeitergruppen mit besonderen Vergütungsstrukturen	9
10. Vergütungsentscheidungen für 2019	9
11. Offenlegung der Vergütung der Material Risk Taker	10
12. Vergütung einkommensstarker Mitarbeiter	12

Bericht über die Vergütung der Mitarbeiter

Die Inhalte des Vergütungsberichts für das Jahr 2019 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 2019 als Teil des Geschäftsberichts 2019 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) gemäß der Institutsvergütungsverordnung (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 im Bereich 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 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 Tätigkeit einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil der Bank hat (Material Risk Taker oder MRT), 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 Institute identifiziert.

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 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 (VKA)

Der VKA der Deutschen Bank AG wurde vom Aufsichtsrat eingesetzt, um diesen bei der Ausgestaltung und bei der Überwachung des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder der Deutsche Bank AG 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. 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 VKA 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.

Bei der BHW Bausparkasse AG ist ebenfalls ein VKA eingerichtet. Der Ausschuss besteht aus dem Aufsichtsratsvorsitzenden sowie drei weiteren Aufsichtsratsmitgliedern, von denen zwei Arbeitnehmervertreter sind. Er tagte im Jahr 2019 sechsmal. Im November nahm der Risikoausschuss als Gast an der Sitzung des VKA teil. Der Vergütungskontrollausschuss der BHW Bausparkasse AG nimmt im Prinzip die gleichen Aufgaben wahr, wie der VKA der Deutsche Bank AG. Er besteht ebenfalls aus dem Aufsichtsratsvorsitzenden sowie drei weiteren Aufsichtsratsmitgliedern, von denen zwei Arbeitnehmervertreter sind. Der Ausschuss tagte im Jahr 2019 zweimal.

Vergütungsbeauftragter

Der Vorstand der Deutsche Bank AG hat in Abstimmung mit dem VKA 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.

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 2019 bestand das SECC aus dem Chief Administration Officer (seit November 2019 dem Chief Transformation 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 2019 hielt es 16 Sitzungen ab.

Divisional Compensation Committee (DCC)

Das DCC der Private Bank 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

Das Vergütungssystem der Bank 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 unserer Bank zu erreichen. Die Vergütungsstrategie ist an der Geschäftsstrategie, der Risikostrategie sowie an den Werten und Überzeugungen der Deutschen Bank ausgerichtet. Anlässlich der Ankündigung der neuen Strategie der Bank im Juli 2019 haben wir die unten beschriebenen wesentlichen Ziele und zentralen Vergütungsgrundsätze bestätigt.

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. Alle relevanten Dokumente stehen unseren Mitarbeitern im Intranet zur Verfügung.

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 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 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 auf Basis der Tragfähigkeit des Konzerns und der Erfüllung der Leistungserwartungen auf Ebene des Konzerns, der Division und des einzelnen Mitarbeiters, getroffen werden.

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 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 uns, zwischen individuellen Leistungsbeiträgen zu differenzieren und Verhaltensweisen, welche die Unternehmenskultur positiv beeinflussen können, durch angemessene 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.

Die individuelle Komponente der variablen Vergütung wird entweder als individuelle variable Vergütung oder als Anerkennungsprämie (Recognition Award) gewährt. Sie berücksichtigt strategiekonforme Individualziele, die neben quantitativen auch qualitative Erfolgsparameter beinhalten. 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 des Vergütungsrahmenwerks 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 Gruppenkomponente der variablen Vergütung basiert auf einem übergreifenden Ziel, die Verknüpfung zwischen variabler Vergütung und den Konzernergebnissen sicherzustellen. Für die Bewertung unserer jährlichen Fortschritte bei der Umsetzung der strategischen Ziele werden vier Erfolgskennzahlen (Key Performance Indicators – KPIs) zur Ermittlung der Gruppenkomponente für 2019 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 unserer Bank dar und bilden die nachhaltige Leistung der Deutschen Bank ab.

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.

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 gewährleisten die vollständige Einhaltung der Anforderungen der InstVV.

Festlegung der leistungsabhängigen 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).

Über allem steht die Beurteilung der Tragfähigkeit für den Konzern als eine regulatorische Anforderung gemäß § 7 InstVV. Diese Analyse wird im Sinne der Nachhaltigkeit durchgeführt, um zu ermitteln, 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.

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 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 über den Zurückbehaltungszeitraum und die Haltefrist mit dem Kurs der Deutsche-Bank-Aktie 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 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 2019

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 über Sen.Mgmt.: fünf Jahre Sonstige: drei Jahre ¹	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.: fünf Jahre Sonstige: drei Jahre ¹	Zwölf Monate für InstVV MRT	50 % der aufgeschobenen variablen Vergütung

N/A – Nicht anwendbar

¹ Senior Management setzt sich im Hinblick auf für das Performance-Jahr 2019 gewährte variable Vergütung aus folgenden Mitarbeitergruppen zusammen: Geschäftsleiter von bedeutenden Instituten und ihnen direkt unterstellte Mitarbeiter (ohne nichtstrategische Rollen bzw. Rollen ohne Führungsfunktion).

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.

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 Unverfallbarkeit oder der Freigabe unterschreitet	Die nächste Tranche der zu liefernden Tranchen aufgeschobener Vergütung (100 % der noch nicht gelieferten Equity Upfront Awards) ¹
Konzern-PBT	Soweit der Vorstand vor Unverfallbarkeit bestimmt, dass das Konzernergebnis vor Steuern (PBT) negativ ² ist	Die nächste Tranche der zur Unverfallbarkeit anstehenden Tranchen aufgeschobener Vergütung
Divisionales PBT	Soweit der Vorstand vor Unverfallbarkeit bestimmt, dass das divisionale Ergebnis vor Steuern negativ ist	Die nächste Tranche der zur Unverfallbarkeit anstehenden Tranchen aufgeschobener Vergütung (gilt nur für MRTs in Geschäftsbereichen, ohne Capital Release Unit)
Verfallsbedingungen³	<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 substanziiell 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 Unverfallbarkeit oder Freigabe den Schwellenwert unterschreitet. Für Equity Upfront Awards wird die Kernkapitalquote oder die Mindestliquiditätsquote nur am Quartalsende vor der Freigabe geprüft.

² Unter Einbezug von klar definierten und geregelten Anpassungen für materielle Gewinn- und Verlustpositionen (z.B. für Restrukturierungen, Wertminderungen auf den Geschäfts- oder Firmenwert oder auf immaterielle Vermögenswerte).

³ Die Liste der hier genannten Verfallsbedingungen ist nicht vollständig. Weitere sind in den entsprechenden Planbedingungen beschrieben.

Mitarbeitergruppen mit besonderen Vergütungsstrukturen

Im Mai 2019 wurde die DB Bauspar AG auf die BHW Bausparkasse AG verschmolzen. Dadurch gelten unterschiedliche Vergütungsregelungen, die in einigen Aspekten, aber innerhalb der regulatorisch vorgegebenen Leitlinien, vom Vergütungsrahmenwerk des Konzerns abweichen.

Leitende Angestellte

Für die leitenden Angestellten der BHW Bausparkasse AG vor der Verschmelzung gilt noch übergangsweise eine eigene Vergütungsrichtlinie, die bis zur vollständigen Harmonisierung mit den Konzernregelungen die Umsetzung aller regulatorischen Vorgaben sicherstellt. Entsprechend der Praxis im Deutsche Bank-Konzern besteht die variable Vergütung aus einer individuellen und einer Gruppenkomponente. Seit dem Geschäftsjahr 2019 basiert die Gruppenkomponente für alle Leitenden Angestellten ausschließlich auf den Ergebnissen des Deutsche Bank Konzerns, allerdings noch innerhalb der bisherigen Vergütungssystematik. Für das Senior Management, Material Risk Taker und Leitende Angestellte gelten die konzernweiten Regeln zur aufgeschobenen Vergütung.

Nicht leitende 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 Rechtseinheiten (BHW Bausparkasse AG und DB Bauspar AG). Für die Tarifmitarbeiter der BHW Bausparkasse vor Verschmelzung gilt der Haustarifvertrag BHW, für die ehemaligen Mitarbeiter der DB Bauspar AG der Tarifvertrag für das Private Bankgewerbe.

Die Berechnung der Ergebniskomponente für nichtleitenden Mitarbeiter der BHW Bausparkasse vor der Verschmelzung richtet sich nach dem Geschäftserfolg der DB Privat- und Firmenkundenbank AG und wird auf Grundlage der beiden Kennziffern „Cost-Income-Ratio“ (CIR) und „Ergebnis vor Steuern“ berechnet. Für das Jahr 2019 ergibt sich eine Gesamtzielerreichung der DB Privat- und Firmenkundenbank AG von 73 Prozent. Die Auszahlungsfaktoren bei der Ergebniskomponente für die nichtleitenden Mitarbeiter ergeben sich aus den unterschiedlichen Regelungen in den Tarifverträgen bzw. Betriebsvereinbarungen.

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 Interessenkonflikte 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 2019

Überlegungen und Entscheidungen im Jahresendprozess 2019

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 2019 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 2019 zu gewähren, ohne die nachhaltige Tragfähigkeit zu gefährden.

Auf dieser Basis hat der Vorstand der Deutsche Bank AG für das Geschäftsjahr 2019 einen Gesamtbetrag der leistungsabhängigen variablen Vergütung festgelegt, der wiederum durch das SECC und in Folge durch das DCC der Private Bank auf untergeordnete Bereiche aufgeteilt wurde. Als Teil der im März 2020 für das Geschäftsjahr 2019 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 2019 eine Auszahlungsquote von 60 % festgelegt (Abweichung für die Mitarbeiter der BHW Bausparkasse AG vor Verschmelzung siehe Kapitel „Mitarbeitergruppen mit speziellen Vergütungsstrukturen“).

Offenlegung der Gesamtvergütung für 2019

Gesamtvergütung für 2019 – alle Mitarbeiter¹

in Mio € (sofern nicht anders angegeben) ¹	2019			
	Aufsichts- rat ²	Vorstand ³	Mitarbeiter ⁴	Gesamt
Anzahl der Mitarbeiter (in Vollzeitkräfte umgerechnet)	9,00	6,00	508,72	514,72
Gesamtvergütung	0,09	2,95	39,66	42,60
Fixe Vergütung ⁵	0,09	2,29	35,14	37,43
Variable Vergütung ⁶	0	0,65	4,52	5,17

¹ Die Tabelle kann Rundungsdifferenzen enthalten. Anzahl der Mitarbeiter zum 31. Dezember 2019. Im Rahmen der erfolgten Verschmelzung und der daraus resultierenden Nicht-Vergleichbarkeit der Bezüge wird auf die Angaben von Vorjahreszahlen verzichtet.

² Die Spalte Aufsichtsrat enthält die Anzahl der Mitglieder des Aufsichtsrats zum Jahresende. Die Aufsichtsratsmitglieder 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. Sie entspricht der Anzahl nach Personen.

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

⁵ Fixe Vergütung gemäß § 2 InstVV beinhaltet das Grundgehalt, Zulagen und Aufwendungen für Altersversorgung.

⁶ Die variable Vergütung umfasst die Individuelle Komponente und Gruppenkomponente der variablen Vergütung, den Recognition Award und Abfindungszahlungen in Höhe von 2,3 Mio.€.

Offenlegung der Vergütung von Material Risk Taker

Für das Geschäftsjahr 2019 wurden für die BHW Bausparkasse AG 46 MRT identifiziert. Davon sind 10 Mitarbeiter bei anderen Konzernunternehmen angestellt. Die übrigen MRT werden bei der BHW Bausparkasse AG vergütet. Die Anzahl der MRT, die von der BHW Bausparkasse AG vergütet wurden, beträgt 36 Mitarbeiter. Im Einklang mit CRD IV und Artikel 450 CRR sind Einzelheiten der Vergütungselemente der MRT gemäß CRD IV in den folgenden Tabellen zusammengestellt.

Aggregierte Vergütung für Material Risk Taker gemäß InstVV

	2019				
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"	9	7	3	17	36
Anzahl MRT in Vollzeitkräfte umgerechnet	9,0	7,0	3,0	17,0	36,0
davon: Senior Management ⁴	4,0	4,0	3,0	14,0	25,0
Gesamtvergütung	0,09	2,95	0,45	2,50	5,99
Gesamte fixe Vergütung	0,09	2,29	0,39	2,06	4,83
davon:					
als Barvergütung (inkl. Aufwendungen für Altersversorgung) ⁵	0,00	2,29	0,39	2,06	4,74
in Aktien oder anderen Instrumenten	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Gesamte variable Vergütung für das Berichtsjahr ⁶	0,00	0,65	0,06	0,44	1,15
davon:					
als Barvergütung	0,00	0,35	0,06	0,44	0,85
in Aktien oder aktienbasierten Instrumenten	0,00	0,30	0,00	0,00	0,30
in anderen Instrumenten	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Gesamtbetrag der aufgeschobenen variablen Vergütung für das Berichtsjahr	0,00	0,35	0,00	0,00	0,35
davon:					
als Barvergütung	0,00	0,17	0,00	0,00	0,17
in Aktien oder aktienbasierten Instrumenten	0,00	0,17	0,00	0,00	0,17
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	1,22	0,00	0,00	1,22
davon:					
erdient	0,00	0,52	0,00	0,00	0,52
erdient und ausgezahlt/zugeteilt	0,00	0,30	0,00	0,00	0,30
noch nicht erdient	0,00	0,69	0,00	0,00	0,69
Aufgeschobene variable Vergütung, die während des Berichtsjahres gewährt, ausgezahlt oder reduziert wurde					
im Berichtsjahr gewährt	0,00	0,52	0,06	0,30	0,89
im Berichtsjahr ausgezahlt	0,00	0,50	0,06	0,30	0,87
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. Die Anzahl MRT in Vollzeitkräfte umgerechnet enthalten den Stand 31. Dezember 2019.

² Aufsichtsrat enthält die Anzahl der Mitglieder der Aufsichtsräte. 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 und die Generalbevollmächtigten. Die Spalte Kontrollfunktionen umfasst die Bereiche Risk, Audit und Compliance.

⁴ Senior Management wird definiert als Vorstandsmitglieder sowie Geschäftsleiter von bedeutenden Instituten und ihnen direkt unterstellte Mitarbeiter (ohne nichtstrategische Rollen bzw. Rollen ohne Führungsfunktion). Alle Mitarbeiter des Senior Managements sind InstVV MRT.

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 leistungsabhängige variable Vergütung, andere Verpflichtungen zur Gewährung oder Zahlung von variabler Vergütung im relevanten Berichtszeitraum sowie Abfindungszahlungen.

⁷ Beinhaltet Malus und Rückforderungen (Clawback).

⁸ Abfindungen werden in der Regel nicht aufgeschoben gewährt.

Vergütung einkommensstarker Mitarbeiter

Im Jahr 2019 erhielt keine Person eine Gesamtvergütung über 1,0 Mio. €

Hameln, 13.11.2020