



OFFENLEGUNG DER VERGÜTUNGSPOLITIK 2025

Debeka Bausparkasse AG

Debeka

Offenlegung der Vergütungspolitik

gemäß Art. 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013

i. V. m. § 16 Abs. 2 Institutsvergütungsverordnung

per 31. Dezember 2025

The logo for Debeka, featuring the word "Debeka" in a stylized, blue, cursive font.

Bausparkasse Aktiengesellschaft

Sitz Koblenz am Rhein

Debeka-Platz 2, 56073 Koblenz
Eingetragen beim Amtsgericht Koblenz HRB 1114

www.debeka.de
unternehmenskommunikation@debeka.de

Inhaltsverzeichnis

1	Präambel	3
2	Anwendungsbereich	4
3	Vergütungspolitik (Art. 450 CRR, InstitutsVergV)	5
4	Bestätigung des Vorstands gemäß Art. 431 Abs. 3 CRR	11

1 Präambel

Gemäß den zum 1. Januar 2014 in Kraft getretenen aufsichtsrechtlichen Anforderungen des Basel-III-Regelwerks sind Institute verpflichtet, regelmäßig qualitative und quantitative Informationen offenzulegen. Die näheren Anforderungen sind in Teil 8 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 (im Folgenden: CRR) geregelt.

Ergänzt werden die Offenlegungsanforderungen durch die Durchführungsverordnung (EU) 2024/3172 zur Festlegung technischer Durchführungsstandards für die Offenlegung gemäß Teil 8 der CRR.

Als CRR-Institut gelten für die Debeka Bausparkasse AG in Bezug auf die Vergütung Offenlegungspflichten nach Art. 450 CRR in Verbindung mit den Offenlegungspflichten gemäß § 16 Abs. 2 der Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV). Der vorliegende Bericht deckt diese Offenlegungsanforderungen ab.

Die übrigen Offenlegungsangaben gemäß Art. 431 bis 455 CRR sind dem Offenlegungsbericht zu entnehmen.

Die Debeka Bausparkasse AG (im Folgenden: Debeka Bausparkasse) wird als anderes nicht börsennotiertes Institut eingestuft und unterliegt somit gemäß Art. 433c Abs. 2 CRR einer jährlichen Offenlegungspflicht.

Gemäß Art. 434 Abs. 1 CRR ist die Debeka Bausparkasse verpflichtet, die offenzulegenden Informationen in elektronischer Form an die EBA zu übermitteln. Die zentrale Veröffentlichung dieser Daten erfolgt durch die EBA über den neu eingerichteten Pillar 3 Data-Hub (P3DH). Eine ergänzende Bereitstellung der Offenlegung durch das Institut bleibt weiterhin zulässig.

Die Veröffentlichung des Berichts erfolgt spätestens vier Wochen nach Veröffentlichung des Jahresabschlusses im Pillar 3 Data-Hub (P3DH) der EBA edap-public.eba.europa.eu sowie auf der Internetseite www.debeka.de/ueberuns/zahlendatenfakten.

Gemäß Art. 431 Abs. 3 CRR haben Herr Dirk Botzem und Herr Alexander Weber in ihrer Funktion als Vorstandsmitglieder schriftlich bescheinigt, dass die nach Teil 8 CRR vorgeschriebenen Offenlegungen im Einklang mit den förmlichen Verfahren und internen Abläufen, Systemen und Kontrollen vorgenommen wurden.

Die wichtigsten Elemente der förmlichen Verfahren, welche die Debeka Bausparkasse anwendet, um den Offenlegungspflichten nachzukommen, sind die Prozessbeschreibung zur Offenlegung sowie ein Mitgeltendes Dokument. Die Freigabe der Offenlegung zur Veröffentlichung erfolgt durch einen Vorstandsbeschluss.

2 Anwendungsbereich

Die Debeka Bausparkasse ist ein Kreditinstitut gemäß § 1 Abs. 1 KWG und fällt damit in den Anwendungsbereich von Teil 8 CRR. Sie ist ein Nichthandelsbuchinstitut.

Die aufsichtsrechtlichen und handelsrechtlichen Anforderungen werden bei der Debeka Bausparkasse auf Einzelbasis erfüllt.

Der Konsolidierungskreis für Rechnungslegungs- und Aufsichtszwecke ist somit identisch.

Die Debeka Bausparkasse wird als anderes nicht börsennotiertes Institut eingestuft und unterliegt somit gemäß Art. 433c Abs. 2 CRR einer jährlichen Offenlegungspflicht der folgenden Angaben:

Umfang Offenlegungspflicht

Artikel	Inhalt	Meldebögen und Tabellen
Artikel 450 CRR Abs. 1 Buchstaben a) bis d) und h) bis k)	Offenlegung der Vergütungspolitik	EU REMA EU REM1 EU REM2 EU REM3 EU REM4

Die übrigen Offenlegungsangaben gemäß Art. 431 bis 455 CRR sind dem Offenlegungsbericht zu entnehmen.

Da gemäß Art. 433c Abs. 2 CRR nicht alle in den Tabellen enthaltenen Informationen von der Debeka Bausparkasse offenzulegen sind, werden die entsprechend nicht relevanten Zeilen mit „keine Angabe gemäß Art. 433c Abs. 2 CRR“ gekennzeichnet.

3 Vergütungspolitik (Art. 450 CRR, InstitutsVergV)

Tabelle EU REMA – Vergütungspolitik

Zeile	Qualitative Information
a	<p>Informationen über die für die Vergütungsaufsicht verantwortlichen Gremien</p> <p>Der Aufsichtsrat trägt die Verantwortung für das Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder und dessen Umsetzung. Die Verantwortung für die Vergütungssysteme der Tarifangestellten sowie der außertariflich beschäftigten Angestellten der Debeka Bausparkasse und deren Umsetzung ist dem Vorstand übertragen. Die Kontrolleinheiten (Interne Revision, Compliance, Risikocontrolling) sowie Personal werden in Fragen der Vergütungssystematik und Umsetzung gemäß ihrer Aufgabe in geeigneter Weise eingebunden. Ein Vergütungsausschuss ist nicht eingerichtet. Externe Berater und Interessengruppen sind in den Entscheidungsprozess, der zur Festlegung der Vergütungspolitik führt, nicht eingebunden. Der Aufsichtsrat berät mindestens einmal im Jahr über Fragen der Vergütungspolitik und überprüft die Angemessenheit der Vergütungssysteme.</p> <p>Die Debeka Bausparkasse identifiziert ihre Risikoträger gemäß § 25a Abs. 5 b S. 1 KWG. Entsprechend sind alle Mitarbeiter der unmittelbar der Geschäftsleitung nachgelagerten Führungsebene sowie Mitarbeiter mit Managementverantwortung für die Kontrollbereiche bzw. die wesentlichen Geschäftsbereiche als Risikoträger eingestuft. Als nicht bedeutendes Institut im Sinne des § 1 Abs. 3c KWG unterliegt die Debeka Bausparkasse nicht den weitergehenden Vorgaben des § 25a Abs. 5b S. 2, 3 KWG.</p>
b	<p>Angaben zu Gestaltung und Struktur des Vergütungssystems für identifizierte Mitarbeiter</p> <p>Die Vergütungspolitik der Debeka Bausparkasse ist entsprechend den strategischen Geschäftszielen auf Langfristigkeit und Nachhaltigkeit angelegt und stellt die Umsetzung der regulatorischen Vorgaben des KWG sowie der Institutsvergütungsverordnung (IVV) sicher. Als Bestandteil einer Unternehmensgruppe mit traditionellem Schwerpunkt im öffentlichen Dienst hat die Debeka Bausparkasse die Vergütung mit einem Fokus auf Festvergütungen ausgestaltet. Die Geschäftsleitung wird ausschließlich mit einem Festgehalt besoldet. In der Gruppe der tariflich Beschäftigten sind ebenfalls keine variablen Vergütungen vorgesehen. Leitende Angestellte sind in einer tarifähnlichen Struktur eingruppiert. Deren Vergütung besteht aus fixen und variablen Bestandteilen, wobei die variablen Vergütungsbestandteile nur einen geringen Anteil ausmachen. Eine gesonderte Vergütungssystematik für Risikoträger ist nicht implementiert.</p> <p>Die Vergütungspolitik wird jährlich überprüft. Da der Schwerpunkt der Vergütung auf einem Fixum liegt, ist sichergestellt, dass die Vergütung der Kontrolleinheiten unabhängig von den von ihnen kontrollierten Bereichen erfolgt. Variable Vergütungsbestandteile bewegen sich im niederschwelligen Bereich. Dabei wird für alle leitenden Angestellten ein zielerreichungsbasierendes Prämiensystem angewendet. Garantierte variable Vergütungen werden nicht praktiziert. Sofern im Einzelfall Aufhebungsverträge mit Abfindungszahlungen geschlossen werden, sind die anzuwendenden Regelungen in internen Rahmenwerken beschrieben.</p>
c	<p>Beschreibung, in welcher Weise die Vergütungsverfahren aktuellen und künftigen Risiken Rechnung tragen. Dies muss einen Überblick über die zentralen Risiken, deren Messung und die Auswirkungen dieser Messungen auf die Vergütung einschließen</p> <p>Das wertkonservative Geschäftsmodell der Debeka Bausparkasse ist auf Langfristigkeit und Nachhaltigkeit ausgelegt. In Einklang mit den strategischen Zielen bietet diese Ausrichtung keine Anreize für Geschäfte, die auf kurzfristige Gewinnerzielung ausgerichtet sind. Die weit überwiegend fix praktizierte Vergütung spiegelt diese Werte. Die geringen variablen Anteile werden auf Basis jahresbezogener Zielerreichungen (Kombination von individuellen Zielen und Unternehmenszielen) ausgekehrt. Eine Zurückbehaltung von variablen Vergütungsbestandteilen ist gemäß § 1 Abs. 3 S. 2 Institutsvergütungsverordnung nicht anzuwenden.</p>

Zeile	Qualitative Information
d	<p>Die gemäß Artikel 94 Absatz 1 Buchstabe g CRD festgelegten Werte für das Verhältnis zwischen dem festen und dem variablen Vergütungsbestandteil</p> <p>Durch den Schwerpunkt der Vergütungspolitik auf fixen Gehaltsbestandteilen ist sichergestellt, dass ein angemessenes Verhältnis von fixer zu variabler Vergütung besteht und keine signifikante Abhängigkeit von variablen Vergütungsbestandteilen gegeben ist. Durch die jährlich festgelegte Obergrenze für die variable Vergütung ist zusätzlich sichergestellt, dass bei keinem Mitarbeiter die variable Vergütung 100 % der Festbezüge überschreitet.</p>
e	<p>Beschreibung der Art und Weise, in der das Institut sich bemüht, das Ergebnis während des Zeitraums der Ergebnismessung mit der Höhe der Vergütung zu verknüpfen</p> <p>Variable Gehaltsbestandteile werden ausschließlich im außertariflichen Bereich (Leitende) gewährt. Hier kommt eine gestaffelte Zielerreichungsprämie je nach Grad der Zielerfüllung zum Einsatz (jährlicher Bemessungszeitraum). Die Prämien werden ausschließlich monetär ausbezahlt. Für alle Führungsebenen (F1 und F2) ist einheitlich ein zielvereinbarungsbasiertes Prämien-system etabliert.</p>
f	<p>Beschreibung der Art und Weise, wie das Institut die Vergütung an das langfristige Ergebnis anzupassen sucht</p> <p>Die langfristig und nachhaltig ausgelegte Geschäftspolitik wird durch die weit überwiegende Fokussierung auf Festgehälter unterstützt. Die geringen variablen Anteile setzen keine signifikanten Anreize, kurzfristige Ergebnisse zu belohnen, die nicht dem langfristigen Unternehmenserfolg zuträglich sind.</p>
g	<p>Beschreibung der wichtigsten Parameter und Begründungen für Systeme mit variablen Bestandteilen und sonstige Sachleistungen gemäß Artikel 450 Absatz 1 Buchstabe f CRR</p> <p>Keine Angabe gemäß Art. 433c Abs. 2 CRR.</p>
h	<p>Wenn von dem betreffenden Mitgliedstaat oder der zuständigen Behörde angefordert, die Gesamtvergütung jedes Mitglieds des Leitungsorgans oder der Geschäftsleitung.</p> <p>Es liegt keine entsprechende gesetzliche, behördliche oder sonstige Anforderung vor.</p>
i	<p>Gemäß Artikel 450 Absatz 1 Buchstabe k CRR Angaben, ob für das Institut eine Ausnahme nach Artikel 94 Absatz 3 CRD gilt</p> <p>Für das Institut gelten Ausnahmen nach Art. 94 Absatz 3 b CRD. Bei keinem Mitarbeiter geht die jährliche variable Vergütung über die Schwellenwerte dieser Vorschrift hinaus. Die Zahl der Mitarbeiter, für die diese Ausnahme gilt, ist EUREM1 (bezogen auf „sonstige identifizierte Personen“) und den „Zusammengefassten quantitativen Angaben zur Vergütung“ (bezogen auf alle Mitarbeiter, die eine variable Vergütung beziehen, d.h. einschließlich den „sonstigen identifizierten Personen“) zu entnehmen. Ebenso die Aufteilung in fix und variabel. Sonstige anwendbare Vergütungsarten sind nicht vorhanden.</p>
j	<p>Große Institute liefern gemäß Artikel 450 Absatz 2 CRR quantitative Angaben zur Vergütung ihres kollektiven Leitungsorgans und differenzieren dabei nach geschäftsführenden und nicht-geschäftsführenden Mitgliedern</p> <p>Keine Angabe gemäß Art. 433c Abs. 2 CRR.</p>

Meldebogen EU REM1 – Für das Geschäftsjahr gewährte Vergütung

			a	b	c	d
			Leitungsorgan – Aufsichtsfunktion	Leitungsorgan – Leitungsfunktion	Sonstige Mitglieder der Geschäfts- leitung	Sonstige identifizierte Mitarbeiter
TEUR						
1	Feste Vergütung	Anzahl der identifizierten Mitarbeiter	6	2	—	16
2		Feste Vergütung insgesamt	—	—	—	1.798
3		Davon: monetäre Vergütung	—	—	—	1.733
4		(Gilt nicht in der EU)				
EU-4 a		Davon: Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	—	—	—	—
5		Davon: an Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	—	—	—	—
EU-5x		Davon: andere Instrumente	—	—	—	—
6		(Gilt nicht in der EU)				
7		Davon: sonstige Positionen	—	—	—	65
8		(Gilt nicht in der EU)				
			a	b	c	d
			Leitungsorgan – Aufsichtsfunktion	Leitungsorgan – Leitungsfunktion	Sonstige Mitglieder der Geschäfts- leitung	Sonstige identifizierte Mitarbeiter
9	Variable Vergütung	Anzahl der identifizierten Mitarbeiter	6	2	—	16
10		Variable Vergütung insgesamt	—	—	—	84
11		Davon: monetäre Vergütung	—	—	—	84
12		Davon: zurückbehalten	—	—	—	—
EU-13a		Davon: Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	—	—	—	—
EU-14a		Davon: zurückbehalten	—	—	—	—
EU-13b		Davon: an Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	—	—	—	—
EU-14b		Davon: zurückbehalten	—	—	—	—
EU-14x		Davon: andere Instrumente	—	—	—	—
EU-14y		Davon: zurückbehalten	—	—	—	—
15		Davon: sonstige Positionen	—	—	—	—
16		Davon: zurückbehalten	—	—	—	—
17		Vergütung insgesamt (2+10)	—	—	—	1.882

Die Debeka Bausparkkasse hat zwei Geschäftsleiter.

Aus Datenschutzgründen und Gründen der Vertraulichkeit wird die Vergütung der Leitungsorgane mit Leitungsfunktion mit der Vergütung der Leitungsorgane mit Aufsichtsfunktion wie folgt zusammengefasst veröffentlicht:

Anzahl der identifizierten Mitarbeiter Leitungsorgan Aufsicht und Leitung: 8

Feste Vergütung insgesamt 1.086 TEUR, davon monetäre Vergütung 902 TEUR, sonstige Positionen 184 TEUR.

Eine variable Vergütung wurde nicht gezahlt.

Vergütung insgesamt: 1.086 TEUR.

Die regulatorischen Vorgaben zur Zurückbehaltung von variablen Vergütungsbestandteilen sind gemäß § 1 Abs. 3 S. 2 der Institutsvergütungsverordnung nicht anwendbar. Eine Zurückbehaltung wird nicht praktiziert.

Meldebogen EU REM2 – Sonderzahlungen an Mitarbeiter, deren berufliche Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil des Instituts haben (identifizierte Mitarbeiter)

		a	b	c	d
		Leitungsorgan - Aufsichtsfunk- tion	Leitungsorgan - Leitungsfunktion	Sonstige Mit- glieder der Geschäfts- leitung	Sonstige identifi- zierte Mitarbeiter
TEUR					
Garantierte variable Vergütung - Gesamtbetrag					
1	Gewährte garantierte variable Vergütung - Zahl der identifizierten Mitarbeiter	—	—	—	—
2	Gewährte garantierte variable Vergütung - Gesamtbetrag	—	—	—	—
3	Davon: während des Geschäftsjahres ausgezahlte garantierte variable Vergütung, die nicht auf die Obergrenze für Bonuszahlungen angerechnet wird	—	—	—	—
Die in früheren Zeiträumen gewährten Abfindungen, die während des Geschäftsjahres ausgezahlt wurden					
4	In früheren Perioden gewährte, während des Geschäftsjahres gezahlte Abfindungen - Anzahl der identifizierten Mitarbeiter	—	—	—	—
5	In früheren Perioden gewährte, während des Geschäftsjahres gezahlte Abfindungen - Gesamtbetrag	—	—	—	—
Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen					
6	Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen - Anzahl der identifizierten Mitarbeiter	—	—	—	—
7	Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen - Gesamtbetrag	—	—	—	—
8	Davon: während des Geschäftsjahres gezahlt	—	—	—	—
9	Davon: zurückbehalten	—	—	—	—
10	Davon: während des Geschäftsjahres gezahlte Abfindungen, die nicht auf die Obergrenze für Bonuszahlungen angerechnet werden	—	—	—	—
11	Davon: höchste Abfindung, die einer einzigen Person gewährt wurde	—	—	—	—

Eine garantierte variable Vergütung ist in den Vergütungssystemen des Instituts nicht vorgesehen und wird entsprechend nicht praktiziert. Abfindungen wurden im Geschäftsjahr 2025 (auch aus früheren Zeiträumen) nicht gewährt bzw. gezahlt. Daher sind im Meldebogen EU REM2 keine Angaben zu machen.

Meldebogen EU REM3 – Zurückbehaltene Vergütung

	TEUR	a	b	c	d	e	f	EU - g	EU - h
	Zurückbehaltene und einbehaltene Vergütung	Gesamtbetrag der für frühere Leistungsperioden gewährten, zurückbehaltenen Vergütungen	Davon: im Geschäftsjahr zu beziehen	Davon: in nachfolgenden Geschäftsjahren zu beziehen	Höhe von Leistungsanpassungen, die im Geschäftsjahr bei zurückbehaltenen, im Geschäftsjahr zu beziehenden Vergütungen vorgenommen wurden	Höhe von Leistungsanpassungen, die im Geschäftsjahr bei zurückbehaltenen, in künftigen jährlichen Leistungsperioden zu beziehenden Vergütungen vorgenommen wurden	Gesamthöhe der durch nachträgliche implizierte Anpassungen bedingten Anpassungen während des Geschäftsjahres (wie Wertänderungen, die auf veränderte Kurse der betreffenden Instrumente zurückzuführen sind)	Gesamthöhe der vor dem Geschäftsjahr gewährten, zurückbehaltenen Vergütungen, die im Geschäftsjahr tatsächlich gezahlt wurden	Gesamthöhe der für frühere Leistungsperioden gewährten und zurückbehaltenen Vergütungen, die verdient sind, aber Sperrfristen unterliegen
1	Leitungsorgan - Aufsichtsfunktion	—	—	—	—	—	—	—	—
2	Monetäre Vergütung	—	—	—	—	—	—	—	—
3	Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	—	—	—	—	—	—	—	—
4	An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	—	—	—	—	—	—	—	—
5	Sonstige Instrumente	—	—	—	—	—	—	—	—
6	Sonstige Formen	—	—	—	—	—	—	—	—
7	Leitungsorgan - Leitungsfunktion	—	—	—	—	—	—	—	—
8	Monetäre Vergütung	—	—	—	—	—	—	—	—
9	Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	—	—	—	—	—	—	—	—
10	An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	—	—	—	—	—	—	—	—
11	Sonstige Instrumente	—	—	—	—	—	—	—	—
12	Sonstige Formen	—	—	—	—	—	—	—	—
13	Sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung	—	—	—	—	—	—	—	—
14	Monetäre Vergütung	—	—	—	—	—	—	—	—
15	Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	—	—	—	—	—	—	—	—
16	An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	—	—	—	—	—	—	—	—
17	Sonstige Instrumente	—	—	—	—	—	—	—	—
18	Sonstige Formen	—	—	—	—	—	—	—	—
19	Sonstige identifizierte Mitarbeiter	—	—	—	—	—	—	—	—
20	Monetäre Vergütung	—	—	—	—	—	—	—	—

	TEUR	a	b	c	d	e	f	EU - g	EU - h
21	Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	—	—	—	—	—	—	—	—
22	An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	—	—	—	—	—	—	—	—
23	Sonstige Instrumente	—	—	—	—	—	—	—	—
24	Sonstige Formen	—	—	—	—	—	—	—	—
25	Gesamtbetrag	—	—	—	—	—	—	—	—

Als nicht bedeutendes Institut und unter Berücksichtigung der Nichterfüllung der Kriterien des § 1 Abs. 3 S. 2 der Institutsvergütungsverordnung sind die Anforderungen an die Zurückbehaltung von variablen Vergütungsbestandteilen nicht anwendbar. Aufgrund der Struktur und des geringen Umfangs der variablen Vergütungen werden Zurückbehaltungen nicht praktiziert. Entsprechend sind im Meldebogen EU REM3 keine Angaben zu machen.

Meldebogen EU REM4 – Vergütungen von 1 Mio. EUR oder mehr pro Jahr

	EUR	a	
		Identifizierte Mitarbeiter, die ein hohes Einkommen im Sinne von Artikel 450 Absatz 1 Buchstabe i CRR beziehen	
1	1 000 000 bis unter 1 500 000		—
2	1 500 000 bis unter 2 000 000		—
3	2 000 000 bis unter 2 500 000		—
4	2 500 000 bis unter 3 000 000		—
5	3 000 000 bis unter 3 500 000		—
6	3 500 000 bis unter 4 000 000		—
7	4 000 000 bis unter 4 500 000		—
8	4 500 000 bis unter 5 000 000		—
9	5 000 000 bis unter 6 000 000		—
10	6 000 000 bis unter 7 000 000		—
11	7 000 000 bis unter 8 000 000		—

Im Jahr 2025 wurden keine Vergütungen von 1 Million Euro oder mehr gezahlt. Die Angaben berücksichtigen Zuführungen zu Pensionsrückstellungen.

Angaben nach § 16 Abs. 2 InstitutsVergV

Zusammengefasste quantitative Angaben zu den Vergütungen 2025

TEUR	
Gesamtbetrag aller Vergütungen	24.677
– davon fixe Vergütung*	24.380
– davon variable Vergütung	297
Anzahl der Begünstigten der variablen Vergütung	20

* inkl. Geschäftsleitung (monetär und andere Instrumente), inkl. Arbeitgeber-Zuschüsse zur betrieblichen Altersversorgung und betrieblicher Krankenversicherung gemäß betrieblicher Vereinbarungen

4 Bestätigung des Vorstands gemäß Art. 431 Abs. 3 CRR

Mit erteilter Freigabe durch die Vorstandsmitglieder Dirk Botzem und Alexander Weber wird bescheinigt, dass die vorliegende Offenlegung im Einklang mit den von der Debeka Bausparkasse festgelegten förmlichen Verfahren und internen Abläufen, Systemen und Kontrollen vorgenommen worden ist.

