

Landesbank Berlin Holding | S-Erwerbsgesellschaft KG Gruppe

**Offenlegung zur Vergütungspolitik
gemäß § 16 InstitutsVergV i. V. m. Art. 450 CRR**

**der Landesbank Berlin Holding AG
für die S-Erwerbsgesellschafts KG Gruppe**

zum Geschäftsjahr 2018

Inhaltsverzeichnis

1	Die aufsichtsrechtliche Gruppe	3
2	Vergütungspolitik (Artikel 450 CRR).....	3
3	Vergütungssysteme in der LBB/LBBH und der Berlin Hyp.....	3
3.1	Angaben zum Entscheidungsprozess zur Vergütungspolitik (Artikel 450 (1) a) CRR)	4
3.2	Ausschüsse für die Vergütungsaufsicht und Sitzungsanzahl (Artikel 450 (1) a) CRR)	4
3.3	Vergütungsbeauftragte	5
3.4	Externer Berater (Artikel 450 (1) a) CRR)	5
3.5	Angaben zur Verknüpfung von Vergütung und Erfolg (Artikel 450 (1) b) CRR).....	5
3.6	Wichtige Gestaltungsmerkmale des Vergütungssystems (Artikel 450 (1) c) CRR)	5
3.7	Werte für das Verhältnis zwischen dem festen und dem variablen Vergütungsbestandteil (Artikel 450 (1) d) CRR)	7
3.8	Angaben zu den Erfolgskriterien, anhand derer über den Anspruch auf variable Vergütungskomponente entschieden wird (Artikel 450 (1) e) CRR).....	8
3.9	Die wichtigsten Parameter und Begründungen für Systeme mit variablen Komponenten und sonstige Sachleistungen (Artikel 450 (1) f) CRR)	8
4	Vergütungssystem der S-KP	8
5	Quantitative Angaben auf konsolidierter Ebene.....	10
5.1	Zusammengefasste quantitative Angaben zu den Vergütungen nach § 16 IVV und Artikel 450 (1) g) und h) CRR auf konsolidierter Ebene	10
5.2	Zahl der Personen, deren Vergütung sich im Geschäftsjahr 2018 auf 1 Mio. EUR oder mehr beläuft (Artikel 450 (1) i) CRR)	13
5.3	Angaben nach Art. 450 (2) CRR	13

1 Die aufsichtsrechtliche Gruppe

Die Offenlegung erfolgt für die S-Erwerbsgesellschafts KG Gruppe (SEG-Gruppe). Dabei wird der bankaufsichtsrechtliche Konsolidierungskreis nach Art. 13 CRR zugrunde gelegt. Danach hat sich die Gruppe zum 31.12.2018 wie folgt dargestellt:

Institute	Nicht-Institute
<p>CRR-Kreditinstitute (Art. 4 Abs.1 Nr. 1 CRR)</p> <ul style="list-style-type: none"> Landesbank Berlin AG / Berliner Sparkasse (LBB) Berlin Hyp AG (Berlin Hyp) <p>KWG-Kreditinstitut (§1 Abs.1 Nr. 1 i.V.m. § 1a KWG)</p> <ul style="list-style-type: none"> S-Kreditpartner GmbH (SKP) 	<p>CRR-Mutterfinanzholdinggesellschaft (Art. 4 Abs.1 Nr. 30 CRR)</p> <ul style="list-style-type: none"> Erwerbsgesellschaft d. S-Finanzgruppe mbH & Co. KG (SEG) <p>CRR-Finanzholdinggesellschaft (Art. 4 Abs.1 Nr. 20 CRR)</p> <ul style="list-style-type: none"> Landesbank Berlin Holding AG (LBBH) <p>CRR-Finanzinstitute (Art. 4 Abs. 1 Nr. 26 CRR)</p> <ul style="list-style-type: none"> Beteiligungsgesellschaft d. S-Finanzgruppe mbH & Co. KG LBB Finance (Ireland) plc LBB Grundstücksgesellschaft mbH <p>CRR-Anbieter von Nebendienstleistungen (Art. 4 Abs. 1 Nr. 18 CRR)</p> <ul style="list-style-type: none"> S Servicepartner Berlin GmbH (S-SP Berlin)

Die SEG ist eine Mutterfinanzholdinggesellschaft. Die LBBH ist gemäß § 10a Abs. 3 KWG das übergeordnete Unternehmen der Gruppe. Von den Unternehmen in der SEG-Gruppe beschäftigen lediglich die LBBH, die LBB, die Berlin Hyp, die S-KP und die S-SP Berlin eigene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Aufgrund ihrer Bilanzsumme von jeweils über 30 Mrd. EUR sind nur die LBB und die Berlin Hyp als bedeutende Institute im Sinne des § 25n KWG anzusehen.

2 Vergütungspolitik (Artikel 450 CRR)

Die Vorschriften für die Vergütungspolitik sind in der CRD IV geregelt und durch das KWG und die Instituts-Vergütungs-Verordnung (IVV) in deutsches Recht umgesetzt worden. Diese Offenlegung für die Gruppe hat nach Art. 450 CRR zu erfolgen.

Die LBB und die LBBH bilden kollektivarbeitsrechtlich einen gemeinsamen Betrieb, die Vergütungssysteme der LBB werden auch in der LBBH analog angewandt.

Die folgenden Angaben nach Art. 450 CRR beziehen sich daher auf die Vergütungssysteme der LBB und der Berlin Hyp, dabei insbesondere auf die Geschäftsleitung (jeweilige Mitglieder des Vorstands) und die Risikoträgerinnen und Risikoträger.

Ergänzend werden die Vergütungssysteme der S-KP einbezogen, in der lediglich die beiden Geschäftsführer aus Gruppensicht Risikoträger sind.

3 Vergütungssysteme in der LBB/LBBH und der Berlin Hyp

In der LBB und der Berlin Hyp finden tarifvertragliche und außertarifvertragliche Vergütungssysteme Anwendung. Diese werden für bestimmte Mitarbeitergruppen, die aus der Konzernhistorie und der Geschäftsfeldzuordnung differenzieren, ergänzt durch Vergütungssysteme auf der Grundlage von Betriebsvereinbarungen. In der LBB sind etwa 75 % der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und in der Berlin Hyp rund 38 % der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in tarifvertraglichen Arbeitsverhältnissen beschäftigt, die nicht dem Anwendungsbereich der IVV unterliegen. Die folgenden Angaben beziehen sich daher ausschließlich auf die außertariflichen Vergütungen. Sofern im Einzelfall im Rahmen einer Risikoträgeranalyse ebenfalls Risikoträgerinnen oder Risikoträger im Tarifbereich identifiziert werden, werden für diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die entsprechenden Vorgaben der IVV angewandt.

Im Jahr 2018 sind die Vergütungssysteme in beiden Instituten an die am 04. August 2017 in Kraft getretenen IVV 3.0 angepasst worden.

Über diesen Bericht der Gruppe hinausgehende Informationen zur Vergütungspolitik der LBB und der Berlin Hyp sowie der S-KP können der jeweiligen Offenlegung zur Vergütung entnommen werden. Die Berichte sind im Internetauftritt der Institute abrufbar.

3.1 Angaben zum Entscheidungsprozess zur Vergütungspolitik (Artikel 450 (1) a) CRR)

In beiden Instituten ist der Vorstand für die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Maßgabe der Vorgaben des § 25a Abs. 1 Nr. 6 in Verbindung mit § 25a Abs. 5 KWG und § 3 Abs. 1 IVV verantwortlich.

Der Vorstand der LBBH hat gemäß § 27 Abs. 1 IVV eine gruppenweite Vergütungsstrategie festgelegt, welche die Anforderungen der IVV gruppenweit umsetzt. Die LBB und die Berlin Hyp haben jeweils eigene Vergütungsstrategien festgelegt, die im Einklang mit der gruppenweiten Vergütungsstrategie stehen.

Die konkrete Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist jeweils in den Organisationsrichtlinien hinterlegt. In beiden Instituten informiert der Vorstand den Aufsichtsrat und dessen Vergütungskontrollausschuss mindestens einmal jährlich über die Ausgestaltung der Vergütungssysteme und legt die Vergütungsstrategie vor.

Für die Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Mitglieder des Vorstands ist in beiden Instituten nach Maßgabe des § 25a Abs. 5 in Verbindung mit § 25d Abs. 12 KWG und § 3 Abs. 2 IVV sowie § 87 AktG der Aufsichtsrat verantwortlich. Zur Gewährung variabler Vergütung an den jeweiligen Vorstand haben die Aufsichtsräte Richtlinien beschlossen.

Im Rahmen ihrer Zuständigkeit und nach Maßgabe der jeweiligen Richtlinien prüfen in den Instituten Vorstand und Aufsichtsrat nach Ablauf eines Geschäftsjahres, ob ein positiver Gesamterfolg vorliegt, der die Gewährung variabler Vergütung an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beziehungsweise den Vorstand ermöglicht.

3.2 Ausschüsse für die Vergütungsaufsicht und Sitzungsanzahl (Artikel 450 (1) a) CRR)

Die Aufsichtsräte beider Institute haben auch in 2018 ihrem jeweiligen Personal- und Strategieausschuss die Aufgaben des Vergütungskontrollausschusses im Sinne des § 25d Abs. 12 KWG und § 15 IVV übertragen.

Der Personal- und Strategieausschuss des Aufsichtsrats der LBB setzt sich aus mindestens 6 Mitgliedern zusammen. Der Personal- und Strategieausschuss des Aufsichtsrats der Berlin Hyp setzt sich aus mindestens 4 Mitgliedern zusammen.

Der jeweilige Ausschuss überwacht die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Vorstandsmitglieder und der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, und insbesondere die angemessene Ausgestaltung der Vergütung für die Leiter der Risikocontrolling-Funktion und der Compliance-Funktion sowie solcher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil der Gesellschaft haben (Risikoträgerinnen und Risikoträger). Er bewertet die Auswirkungen der Vergütungssysteme auf das Risiko-, Kapital- und Liquiditätsmanagement, bereitet die Beschlüsse des Aufsichtsrats über die Vergütung der Vorstandsmitglieder vor und berücksichtigt dabei besonders die Auswirkungen der Beschlüsse auf die Risiken und das Risikomanagement der Gesellschaft. Auch den langfristigen Interessen von Anteilseignern, Anlegern, sonstiger Beteiligter und dem öffentlichen Interesse wird dabei Rechnung getragen. Der jeweilige Ausschuss unterstützt seinen Aufsichtsrat bei der Überwachung der ordnungsgemäßen Einbeziehung der internen Kontroll- und aller sonstigen maßgeblichen Bereiche bei der Ausgestaltung der Vergütungssysteme.

In der LBB kam der Ausschuss in seiner Funktion als Vergütungskontrollausschuss im Geschäftsjahr 2018 zu 3 Sitzungen zusammen. In der Berlin Hyp kam der Ausschuss in seiner Funktion als Vergütungskontrollausschuss im Geschäftsjahr 2018 zu 3 Sitzungen zusammen.

Im Jahr 2019 wurden in beiden Instituten die Aufgaben des Vergütungskontrollausschusses aus dem jeweiligen Personal- und Strategieausschuss herausgelöst und eigenständige Vergütungskontrollausschüsse im Sinne des § 25d Abs. 12 KWG und § 15 IVV gebildet. Über deren Arbeit wird ab dem kommenden Offenlegungsbericht für 2019 berichtet werden.

3.3 Vergütungsbeauftragte

In beiden Instituten haben die Vorstände nach Anhörung ihres Aufsichtsrats Vergütungsbeauftragte und Stellvertreter bestellt. Die Vergütungsbeauftragten haben die Angemessenheit der Vergütungssysteme der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ständig zu überwachen. Zu diesem Zweck sind sie in die laufenden Prozesse der Vergütungssysteme einzubinden. Dies gilt sowohl für die konzeptionelle Neu- und Weiterentwicklung als auch für die laufende Anwendung der Vergütungssysteme. Sie sind verpflichtet, sich mit dem oder der Vorsitzenden ihres Vergütungskontrollausschusses eng abzustimmen. Die Vergütungsbeauftragten haben zudem ihren Aufsichtsrat und dessen Vergütungskontrollausschuss bei deren Überwachungs- und Ausgestaltungsaufgaben hinsichtlich aller Vergütungssysteme zu unterstützen. Sie sind verpflichtet, dem Vorsitzenden des Vergütungskontrollausschusses Auskunft zu erteilen. Die Vergütungsbeauftragten haben mindestens einmal jährlich einen Bericht über die Angemessenheit der Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Vergütungskontrollbericht) zu verfassen und diesen gleichzeitig der Geschäftsleitung, dem Aufsichtsrat und dem Vergütungskontrollausschuss vorzulegen. Soweit erforderlich, haben die Vergütungsbeauftragten auch anlassbezogen oder in einem engeren Turnus Bericht zu erstatten. Im Jahr 2018 war dies nicht erforderlich.

3.4 Externer Berater (Artikel 450 (1) a) CRR)

Die LBB und die Berlin Hyp haben im Jahr 2018 externe Berater bei der Überarbeitung der Vergütungssysteme in Anspruch genommen.

3.5 Angaben zur Verknüpfung von Vergütung und Erfolg (Artikel 450 (1) b) CRR)

In beiden Instituten ist grundsätzliche Voraussetzung für die Gewährung variabler Vergütung an den Vorstand (Tantieme) wie an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Bonus) ein positiver Gesamterfolg auf Gruppen- und Institutsebene. Liegt kein positiver Gesamterfolg vor, kann in der Regel keine variable Vergütung für ein abgelaufenes Geschäftsjahr festgesetzt werden. Soll im Einzelfall von dieser Regel abgewichen werden, ist dies plausibel, umfassend und für Dritte nachvollziehbar zu begründen und der zuständigen Aufsichtsbehörde anzuzeigen.

Für die Ermittlung des Gesamterfolgs der Gruppe, des Instituts und der Geschäftsfelder wird die Zielgröße „Wertbeitrag“ herangezogen, bei deren Berechnung das operative Ergebnis vor Steuern um die für die Erzielung dieses Ergebnisses erforderlichen (Risiko-) Kapitalkosten reduziert wird. Der finanzielle Erfolg beider Institute wird zudem über eine dreijährige Bemessungsgrundlage betrachtet. Der dafür zu bildende Faktor A1 zur Adjustierung des Tantieme- bzw. Bonusbasiswerts zeigt an, welcher Anteil der Kapitalkosten in den vergangenen drei Jahren nachhaltig erwirtschaftet worden ist.

Für den Ausnahmefall des Eintritts außergewöhnlicher, außerhalb des Einflussbereichs der Institute und ihrer Vorstände liegende Rahmenbedingungen kann mittels des Faktors A2 eine engbegrenzte Adjustierung des zuvor ermittelten Vergütungsparameters vorgenommen werden.

Über den dritten Faktor A3 haben Vorstand und Aufsichtsrat eine qualitative Bewertung des Gesamterfolgs ihres Instituts im abgelaufenen Geschäftsjahr vorzunehmen. Über die Berücksichtigung der drei Faktoren ergibt sich die maximale Höhe des Tantieme- bzw. Bonuspools.

3.6 Wichtige Gestaltungsmerkmale des Vergütungssystems (Artikel 450 (1) c) CRR)

3.6.1 Informationen über die Kriterien für die Erfolgsmessung und Risikoausrichtung

Die auch in § 19 Abs. 3 IVV geforderte Berücksichtigung der eingegangenen Risiken, deren Laufzeiten sowie Kapital- und Liquiditätskosten, erfolgt im Rahmen der Wertbeitragsermittlung zur Erfolgsmessung.

Wesentliche Risiken gemäß den MaRisk werden in der Gruppe im Rahmen des Risikotragfähigkeitskonzeptes (Internal Capital Adequacy Assessment Process - ICAAP) identifiziert, bewertet und verursachergerecht zugeordnet. Zielsetzung ist die fortlaufende Sicherstellung einer für das Risikoprofil der Gruppe ausreichenden Kapitalausstattung. Je höher die eingegangenen Risiken, desto höher das erforderliche bzw. auf Ebene der Geschäftsfelder das zugeordnete Kapital und mit ihm die Kapitalkosten.

Gemäß § 7 IVV ist der Gesamtbetrag variabler Vergütung in einem formalisierten, transparenten und nachvollziehbaren Prozess unter angemessener und ihrem Aufgabenbereich entsprechender Beteiligung der Kontrolleinheiten festzusetzen. Zudem bestimmt § 7 Abs. 1 S. 3 IVV:

Bei der Festsetzung des Gesamtbetrags

1. sind die Risikotragfähigkeit, die mehrjährige Kapitalplanung und die Ertragslage des Instituts und der Gruppe hinreichend zu berücksichtigen und
2. ist sicherzustellen, dass das Institut und die Gruppe in der Lage sind,
 - a) eine angemessene Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung und
 - b) die kombinierten Kapitalpuffer-Anforderungen gemäß § 10i KWG dauerhaft aufrechtzuerhalten oder wiederherzustellen.

Diese Voraussetzungen werden für die Ebene der Gruppe und auf Institutsebene jährlich im Rahmen der Festsetzung variabler Vergütung geprüft.

Der vom jeweiligen Vorstand festgelegte Gesamtbonuspool wird unter Berücksichtigung quantitativer und qualitativer Kriterien auf die Bereiche des Instituts verteilt, wobei für die Corporate Center und die Marktfolge qualitative Kriterien eine höhere Bedeutung haben.

Gegenüber Vorstandsmitgliedern sowie Risikoträgerinnen und Risikoträgern ist der individuelle Erfolgsbeitrag anhand der Erreichung von vereinbarten Zielen zu bestimmen, wobei sowohl quantitative als auch qualitative Vergütungsparameter berücksichtigt werden müssen. Die Vergütungsparameter sind so festzulegen, dass der Grad der Zielerreichung ermittelt werden kann.

Gemäß § 18 Abs. 5 IVV müssen negative Abweichungen von vereinbarten Zielen des Vorstandsmitglieds, der Risikoträgerin oder des Risikoträgers die Höhe der variablen Vergütung verringern und auch zum vollständigen Verlust derselben führen können (ex ante Risikoadjustierung).

Der vollständige Verlust einer variablen Vergütung muss in jedem Fall eintreten, wenn:

1. Das Vorstandsmitglied bzw. die Risikoträgerin oder der Risikoträger an einem Verhalten, das für das Institut zu erheblichen Verlusten oder einer wesentlichen regulatorischen Sanktion geführt hat, maßgeblich beteiligt oder dafür verantwortlich war.
2. Das Vorstandsmitglied bzw. die Risikoträgerin oder der Risikoträger relevante externe oder interne Regelungen in Bezug auf Eignung und Verhalten in schwerwiegendem Maß verletzt hat.

Sitten- oder pflichtwidriges Verhalten muss gemäß § 19 Abs. 2 IVV zu einer Verringerung der Zieltantieme führen, es darf kein Ausgleich durch positive Erfolgsbeiträge erfolgen.

3.6.2 Strategie zur Rückstellung (Zurückbehaltung) der Vergütungszahlung

In den Vergütungssystemen der Vorstandsmitglieder und der Risikoträgerinnen und Risikoträger sind in beiden Instituten Grundsätze zu Leistungs- und Zurückbehaltungszeiträumen einschließlich der Voraussetzungen für einen vollständigen Verlust oder eine teilweise Reduzierung der variablen Vergütung festgelegt.

Bei variabler Vergütung ab 50.000 € greift eine aufgeschobene Auszahlungsmethodik (Langfristkomponente) mit den folgenden Eckpunkten:

- Bei Mitgliedern des Vorstands und Risikoträgerinnen und Risikoträgern der zweiten Führungsebene wird die festgesetzte Zieltantieme zu 40 % sofort gewährt („Soforttantieme“). Der verbleibende Teil von 60 % („Vorbehaltstantieme“) wird über einen Zeitraum von fünf Jahren zurückbehalten („Zurückbehaltungszeitraum“).
- Bei Risikoträgerinnen und Risikoträgern unterhalb der zweiten Führungsebene wird die festgesetzte Zieltantieme zu 60 % sofort gewährt („Soforttantieme“). Der verbleibende Teil von 40 % („Vorbehaltstantieme“) wird über einen Zeitraum von drei Jahren zurückbehalten („Zurückbehaltungszeitraum“).

Die Begründung der gewählten Zurückbehaltungszeiträume orientiert sich am Geschäftszyklus. Dazu werden die Restlaufzeiten der Forderungen, Verbindlichkeiten und der derivativen Geschäfte herangezogen. Die Restlaufzeiten sind jährlich zu prüfen.

3.6.3 Informationen über die Erdienungskriterien

Die Festsetzung des jeweils zur Entscheidung anstehenden Teils der Vorbehaltstantieme erfolgt unter Berücksichtigung der Vorgaben des § 7 Abs. 1 IVV und nach Überprüfung der Nachhaltigkeit der Erfolgsbeiträge des Geschäftsjahres, für das die Zieltantieme seinerzeit bestimmt war (Basisjahr).

Während des Zurückbehaltungszeitraums ist eine Rückschauprüfung (Backtesting) der anfänglichen Ermittlung der Zieltantieme sowie der dieser zugrunde gelegten Zielerreichung vorzunehmen.

Weicht das Ergebnis der Rückschauprüfung von dem für die Ermittlung der Zieltantieme zugrunde gelegten Ergebnis nach unten ab und erweist sich damit die ursprüngliche Risikoadjustierung als nicht hinreichend, ist die Differenz bezogen auf den zurückbehaltenen variablen Vergütungsbestandteil entsprechend als Abzug in Ansatz zu bringen (Malus). Dabei sind die ursprünglich verwendeten Leistungs- bzw. Erfolgs- und Risikokriterien zugrunde zu legen. Der zurückbehaltene Vergütungsanteil ist auf das Niveau abzuschmelzen, auf das er festgesetzt worden wäre, wenn bei der ursprünglichen Ermittlung der Zieltantieme der nachträglich bekannt gewordene Misserfolg und/oder das nachträglich realisierte Risiko bereits hätten berücksichtigt werden können.

Werden nachträglich negative Erfolgsbeiträge bekannt, ist für den betreffenden Bemessungszeitraum gemäß § 19 Abs. 1 IVV die gesamte Vorbehaltstantieme auf „Null“ abzuschmelzen.

3.6.4 Rückforderungsrecht

Bei Zieltantiemen von mehr als 50.000 Euro ist die LBB/BSK berechtigt, ausgezahlte Tantiemen zurück zu fordern und die Erfüllung von Ansprüchen auf die Auszahlung von Tantiemen eines Vorstandsmitglieds bzw. einer Risikoträgerin eines Risikoträgers ist, zu verweigern („Rückforderungsrecht“), falls sie oder er

- a) an einem Verhalten, das für die LBB/BSK zu erheblichen Verlusten oder einer wesentlichen regulatorischen Sanktion geführt hat maßgeblich beteiligt oder dafür verantwortlich war oder
- b) relevante externe oder interne Regelungen in Bezug auf Eignung und Verhalten in schwerwiegendem Maß verletzt hat.

Das Rückforderungsrecht besteht sowohl für die Sofort- als auch für die Vorbehaltstantieme. Es umfasst alle ausgezahlten Bestandteile einer Zieltantieme, die für das Geschäftsjahr gewährt worden sind, in welchem die maßgebliche Handlung zur Auslösung des Rückforderungsrechts erfolgte. Das Rückforderungsrecht erlischt zwei Jahre nach Ablauf des Zurückbehaltungszeitraums für den zuletzt festgesetzten Teilbetrag, der Zieltantieme für das Geschäftsjahr, in dem die maßgebliche Handlung erfolgte.

3.6.5 Vergütungsstrategie

Die gruppenweite Vergütungsstrategie beschreibt die mittel- und langfristigen Ziele für die Vergütungsgestaltung in der Gruppe. Diese Ziele werden aus den übergeordneten geschäfts- und risikostrategischen Zusammenhängen hergeleitet. Die beschriebenen Vergütungsgrundsätze stellen die verbindlichen Leitlinien für eine gruppenweite Umsetzung der Vergütungsstrategie dar und bilden den Handlungsrahmen für die an der Vergütungsgestaltung Beteiligten. Hierbei wurden auch die besonderen Anforderungen an die Vergütungsgestaltung in den bedeutenden Instituten im Sinne der IVV umgesetzt.

3.7 Werte für das Verhältnis zwischen dem festen und dem variablen Vergütungsbestandteil (Artikel 450 (1) d) CRR)

Die variable Vergütung für ein Geschäftsjahr darf jeweils 100 % der fixen Vergütung für jede einzelne Mitarbeiterin bzw. jeden einzelnen Mitarbeiter bzw. jeweils 50% für jeden Geschäftsleiter/Vorstand für dieses Geschäftsjahr nicht überschreiten.

3.8 Angaben zu den Erfolgskriterien, anhand derer über den Anspruch auf variable Vergütungskomponenten entschieden wird (Artikel 450 (1) e) CRR)

Nur jeweils 50 % der festgesetzten Sofort- und der in den Folgejahren festgesetzten Vorbehaltstantiemen werden in bar ausgezahlt. Die anderen 50 % werden von einer nachhaltigen Wertentwicklung des Unternehmens abhängig gemacht und mit einer Sperrfrist von einem Jahr versehen („nachhaltige Instrumente“).

Es finden in der LBB und der Berlin Hyp zeitraumbezogene Substanzwertbetrachtungen statt. Innerhalb des Zurückbehaltungszeitraums und der Sperrfrist wird die Wertentwicklung des nachhaltigen Instruments auf Grundlage der Entwicklung des HGB-Eigenkapitals gemäß Jahresabschluss nach HGB bereinigt um Gewinnabführungen, Ausschüttungen, Kapitalherabsetzungen, Verlustübernahmen und Kapitalerhöhungen (bereinigtes HGB Eigenkapital) unter Berücksichtigung einer angemessenen Verzinsung ermittelt. Dabei wird nach Ablauf der Sperrfrist die tatsächliche Auszahlungshöhe anhand eines Faktors (Faktor des nachhaltigen Instruments) bemessen. Liegt dieser Faktor bei eins oder darüber, so wird der jeweilige Teilbetrag in voller Höhe ausgezahlt. Liegt der Faktor unter eins, verringert sich der Teilbetrag entsprechend dem Faktor. Die sich ergebende Differenz entfällt ersatzlos.

Eine Vergütung in Aktien oder Aktienoptionen findet nicht statt.

3.9 Die wichtigsten Parameter und Begründungen für Systeme mit variablen Komponenten und sonstige Sachleistungen (Artikel 450 (1) f) CRR)

Die beschriebenen Vergütungssysteme dienen der Unterstützung der Erreichung der Unternehmensziele. Durch die Vereinbarung individueller Ziele wird das Verhalten der Vorstandsmitglieder sowie der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf die Strategien ausgerichtet. Damit wird eine leistungsgerechte Vergütung erreicht, die die Motivation aber gleichzeitig negativen Anreizen und Interessenkollisionen entgegenwirkt. Bei der Ausgestaltung der Vergütungssysteme wurden die Anforderungen der Institutsvergütungsverordnung entsprechend berücksichtigt.

Neben den beschriebenen Vergütungssystemen finden gegenüber den Mitgliedern des Vorstands und den Risikoträgerinnen und Risikoträgern beider Institute grundsätzlich keine weiteren Systeme mit variablen Komponenten Anwendung.

Als wesentliche Sachleistungen werden gegenüber Vorstandsmitgliedern und ausgewählten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Leitungsebenen und im Vertrieb Dienstwagen gestellt. Weitere Sachleistungen, die einen beträchtlichen Umfang ausweisen können, werden nicht gewährt.

4 Vergütungssystem der S-KP

Die S-KP hat ebenfalls eine eigene Vergütungsstrategie festgelegt, die im Einklang mit der gruppenweiten Vergütungsstrategie steht.

Die S-KP ist kein bedeutendes Institut im Sinne der IVV. Sie hatte daher selbst im Jahr 2018 keine Risikoträgerinnen und Risikoträger zu identifizieren. Im Rahmen der gruppenweiten Risikoträger Analyse wurden ihre beiden Geschäftsführer als Risikoträger identifiziert. In der S-KP finden tarifvertragliche und außertarifliche Vergütungssysteme Anwendung.

Im außertariflichen Bereich erhalten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Festvergütung (Jahresfestbezüge). Die Gesellschaft stellt ihnen zusätzlich die Zahlung einer variablen erfolgsabhängigen Vergütung (Bonus) nach Feststellung des Jahresabschlusses für das betreffende Geschäftsjahr in Aussicht. Diese wird jeweils von der Geschäftsführung dem Grunde und der Höhe nach unter Berücksichtigung der Marktüblichkeit, der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens, des Geschäftsergebnisses und des persönlichen Beitrages der Mitarbeiterin und des Mitarbeiters diskretionär festgesetzt. Auf die Gewährung dieser variablen erfolgsabhängigen Vergütung besteht auch bei mehrmaliger Zahlung kein Rechtsanspruch.

Die beiden Geschäftsführer der S-KP erhalten eine Festvergütung (Jahresfestbezüge). Die Gesellschaft stellt ihnen zusätzlich die Zahlung einer variablen erfolgsabhängigen Tantieme nach Feststellung des Jahresabschlusses für das betreffende Geschäftsjahr in Aussicht. Diese wird jeweils von der Gesellschafterversammlung dem Grunde und der Höhe nach unter Berücksichtigung der Marktüblichkeit, der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens, des Geschäftsergebnisses – auch auf Basis mehrjähriger Bemessungsgrundlagen – und des persönlichen Beitrages des jeweiligen

Geschäftsführers hierzu festgesetzt. Auf die Leistung dieser variablen erfolgsabhängigen Tantieme besteht auch bei mehrmaliger Zahlung kein Rechtsanspruch. Die Höhe dieser erfolgsabhängigen Tantieme ist auf maximal 100 % der Jahresfestbezüge begrenzt. Soweit die Geschäftsführer als gruppenrelevante Risikoträger identifiziert worden sind, wird nur eine über der Freigrenze von 50.000 Euro gewährte Tantieme zu 40 % sofort gewährt. Der verbleibende Teil von 60 % wird über einen Zeitraum von drei Jahren zurückbehalten. Über die Erdienung wird zeitanteilig nach Malusprüfung entschieden. Nur jeweils 50 % der festgesetzten Sofort- und der in den Folgejahren festgesetzten Vorbehaltstantiemen werden in bar ausgezahlt. Die anderen 50 % werden von einer nachhaltigen Wertentwicklung des Unternehmens abhängig gemacht und mit einer Sperrfrist von einem Jahr versehen („nachhaltige Instrumente“).

Weitere Angaben können dem Vergütungsbericht der S-KP entnommen werden, dieser ist im Internetauftritt der S-KP abrufbar.

5 Quantitative Angaben auf konsolidierter Ebene

5.1 Zusammengefasste quantitative Angaben zu den Vergütungen nach § 16 IVV und Artikel 450 (1) g) und h) CRR auf konsolidierter Ebene

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Gesamtvergütungen für das Geschäftsjahr 2018. Diese beinhalten die fixen Vergütungen sowie die variablen Vergütungen für das Geschäftsjahr 2018.

Die Mitglieder der Aufsichtsräte der LBB, der Berlin Hyp und der S-KP erhalten feste Jahresbeträge, variable Vergütungen erhalten sie nicht. Die Mitglieder des Aufsichtsrats der S-SP Berlin erhalten keine Vergütungen.

Beträge in Tsd. €	Aufsichtsrat ¹	Geschäftsleitung ²	Geschäftsbereiche					
			Investment Banking ³	Retail Banking ⁴	Asset Management ⁵	Unternehmensfunktionen ⁶	Kontrollfunktionen ⁷	Sonstige Bereiche
Mitglieder nach Köpfen	76	15						
Gesamtzahl Mitarbeiter nach Köpfen			48	4.008	0	1.264	322	0
Gesamtzahl Mitarbeiter FTE			47,2	3.637,7	0	1.053,4	290,7	0
Gesamte Vergütung	1.101.000	9.941.262	8.244.454	338.830.031	0	113.555.257	34.670.024	0
gesamte fixe Vergütung	1.101.000	8.632.362	7.431.403	321.729.690	0	107.823.431	32.700.909	0
gesamte variable Vergütung	0	1.308.900	813.051	17.100.340	0	5.731.825	1.969.115	0

Einbezogene Unternehmen der Gruppe:

Landesbank Berlin Holding (LBBH), Landesbank Berlin (LBB), Berlin Hyp (BHyp), Sparkassen-Kreditpartner (S-KP), S-Servicepartner Berlin (S-SP Berlin)

1 Aufsichtsräte im Sinne des § 25d KWG der einbezogenen Unternehmen

2 Vorstand und Geschäftsführung im Sinne des § 25c KWG der einbezogenen Unternehmen,

3 Treasury der LBB und Treasury der Berlin Hyp

4 Geschäftsfelder Private Kunden, Firmenkunden, Immobilienfinanzierung, Marktfolgeeinheiten

5 Asset Management (Vermögensverwaltung) ist in der Gruppe keine eigenständige Einheit

6 Finanzen, Personal, Organisationssteuerung, IT, Unternehmensentwicklung

7 Risikocontrolling, Revision, Compliance

Tabelle 1: Informationen zur Vergütung nach § 16 Abs. 1 Nummer 3 IVV

Beträge in Tsd. €	Aufsichts- rat ¹	Geschäfts- leitung ²	Geschäftsbereiche					Sonstige Bereiche
			Investment Banking ³	Retail Banking ⁴	Asset Manage- ment ⁵	Unter- nehmens- funktionen ⁶	Kontroll- funktionen ⁷	
Art. 450 Abs. 1 lit. h Unterabs. (i) CRR i.V.m. Art. 450 Abs. 1 lit. h Unterabs. (ii) CRR Vergütungen für 2018								
Anzahl Risikoträger (nach Köpfen)	59	13	13	113	0	54	27	0
Anzahl Risikoträger (nach FTE)	59	13	13,0	112,6	0,0	52,3	26,8	0,0
davon: Anzahl der Risikoträger in der nachgelagerten Führungsebene (nach FTE)			2	16	0	10	6	0
Gesamte fixe Vergütung für das Jahr 2018	1.081.000	8.110.764	2.817.718	20.246.449	0	9.379.158	4.824.822	0
davon: fix in Barmitteln/ Sachleistungen / geldwerten Vorteilen / Zuführung zur Altersversorgung	1.081.000	8.110.764	2.817.718	20.246.449	0	9.379.158	4.824.822	0
davon: fix in Instrumenten des harten Kernkapitals/ Ergänzungskapitals/ sonstigen Instrumenten	0	0	0	0	0	0	0	0
Gesamte variable Vergütung für das Jahr 2018	0	1.210.000	334.154	2.743.642	0	1.189.721	531.952	0
davon: variabel in Barmitteln/ Sachleistungen	0	680.000	289.201	2.321.291	0	1.062.091	498.665	0
davon: variabel in Instrumenten, die den Wert des Unternehmens nachhaltig widerspiegeln, gemäß § 20 Abs. 5 S. 1 Nr. 1 InstitutsVergV	0	530.000	44.953	422.352	0	127.629	33.287	0
davon: variabel in Instrumenten gemäß § 20 Abs. 5 S. 1 Nr. 2 InstitutsVergV	0	0	0	0	0	0	0	0
Gesamtbetrag der variablen Vergütung für das Jahr 2018, die zurückbehalten wird	0	636.000	53.943	399.197	0	153.155	39.945	0
davon: zurückbehaltene variable Vergütung für das Jahr N in Barmitteln	0	318.000	26.972	199.598	0	76.578	19.972	0
davon: zurückbehaltene variable Vergütung für das Jahr 2018 in Instrumenten, die den Wert des Unternehmens nachhaltig widerspiegeln, gemäß § 20 Abs. 5 S. 1 Nr. 1 InstitutsVergV	0	318.000	26.972	199.598	0	76.578	19.972	0
davon: zurückbehaltene variable Vergütung für das Jahr N in Instrumenten gemäß § 20 Abs. 5 S. 1 Nr. 2 InstitutsVergV	0	0	0	0	0	0	0	0
Zusätzliche Informationen zur variablen Vergütung								

Einbezogene Unternehmen der Gruppe:

Landesbank Berlin Holding (LBBH), Landesbank Berlin (LBB), Berlin Hyp (BHyp), Sparkassen-Kreditpartner (S-KP), S-Servicepartner Berlin (S-SP Berlin)

1 Aufsichtsräte im Sinne des § 25d KWG der einbezogenen Unternehmen

2 Vorstand und Geschäftsführung im Sinne des § 25c KWG der einbezogenen Unternehmen,

3 Treasury der LBB und Treasury der Berlin Hyp

4 Geschäftsfelder Private Kunden, Firmenkunden, Immobilienfinanzierung, Marktfolgeeinheiten

5 Asset Management (Vermögensverwaltung) ist in der Gruppe keine eigenständige Einheit

6 Finanzen, Personal, Organisationssteuerung, IT, Unternehmensentwicklung

7 Risikocontrolling, Revision, Compliance

Tabelle 2: Informationen zur Vergütung der Risikoträger nach Artikel 450 Abs. 1 lit. h Unterabschnitt (i) bis (ii) CRR

Beträge in Tsd. €	Aufsichts- rat ¹	Geschäfts- leitung ²	Geschäftsbereiche					
			Investment Banking ³	Retail Banking ⁴	Asset Manage- ment ⁵	Unter- nehmens- funktionen ⁶	Kontroll- funktionen ⁷	Sonstige Bereiche
Art. 450 Abs. 1 lit. h Unterabs. (iii) CRR i.V.m. Art. 450 Abs. 1 lit. h Unterabs. (iv) CRR zur zurückbehaltenen variablen Vergütung aus den Vorjahren und der expliziten Risikoadjustierung								
Gesamtbetrag der zu Beginn des Jahres 2018 noch ausstehenden variablen Vergütung, die in den Vorjahren zurückbehalten wurde	0	840.750	0	0	0	0	0	0
davon im Jahr 2018 erdient	0	305.500	0	0	0	0	0	0
wiederum davon zur Auszahlung gekommen	0	305.500	0	0	0	0	0	0
davon im Jahr 2018 noch nicht erdient, d.h. zum Ende des Jahres 2018 weiterhin zurückbehalten	0	535.250	0	0	0	0	0	0
Gesamtbetrag der expliziten Risikoadjustierung (Malus gemäß § 20 Abs. 4 Nr. 3 InstitutsVergV und Rückforderungen gemäß § 20 Abs. 6 InstitutsVergV), die im Jahr 2018 auf die zuvor gewährte Vergütung angewandt wurde	0	0	0	0	0	0	0	0
Art. 450 Abs. 1 lit. h Unterabs. (v) CRR zu den Neueinstellungsprämien gemäß § 5 Abs. 5 InstitutsVergV								
Anzahl der Begünstigten einer garantierten variablen Vergütung (Neueinstellungsprämien) gemäß § 5 Abs. 5 InstitutsVergV (nach Köpfen/FTE)	0	0	0	1	0	0	0	0
Gesamtbetrag der garantierten variablen Vergütungen (Neueinstellungsprämien) gemäß § 5 Abs. 5 InstitutsVergV	0	0	0	25.000	0	0	0	0
Art. 450 Abs. 1 lit. h Unterabs. (v) und (vi) CRR zu den Abfindungen gemäß § 2 Abs. 5 i.V.m. § 5 Abs. 6 InstitutsVergV								
Gesamtbetrag der im Jahr 2018 gewährten Abfindungen	0	-	0	-	0	-	0	0
Anzahl der Begünstigten der im Jahr 2018 gewährten Abfindungen (nach Köpfen/FTE)	0	-	0	-	0	-	0	0
Höchste im Jahr 2018 an eine Einzelperson gewährte Abfindung	0	-	0	-	0	-	0	0
Gesamtbetrag der im Jahr 2018 gezahlten Abfindungen	0	250.000	0	300.000	0	50.000	0	0

Einbezogene Unternehmen der Gruppe:

Landesbank Berlin Holding (LBBH), Landesbank Berlin (LBB), Berlin Hyp (BHyp), Sparkassen-Kreditpartner (S-KP), S-Servicepartner Berlin (S-SP Berlin)

1 Aufsichtsräte im Sinne des § 25d KWG der einbezogenen Unternehmen

2 Vorstand und Geschäftsführung im Sinne des § 25c KWG der einbezogenen Unternehmen,

3 Treasury der LBB und Treasury der Berlin Hyp

4 Geschäftsfelder Private Kunden, Firmenkunden, Immobilienfinanzierung, Marktfolgeeinheiten

5 Asset Management (Vermögensverwaltung) ist in der Gruppe keine eigenständige Einheit

6 Finanzen, Personal, Organisationssteuerung, IT, Unternehmensentwicklung

7 Risikocontrolling, Revision, Compliance

Tabelle 3: Informationen zur Vergütung der Risikoträger nach Artikel 450 Abs. 1 lit. h Unterabschnitt (iii) bis (vi) CRR

5.2 Zahl der Personen, deren Vergütung sich im Geschäftsjahr 2018 auf 1 Mio. EUR oder mehr beläuft (Artikel 450 (1) i) CRR)

Im Berichtsjahr 2018 belief sich die Vergütung (einschließlich Zuführungen zu den Pensionsrückstellungen) für vier Personen zwischen 1,0 Mio. EUR und 1,5 Mio. EUR und für eine Person zwischen 1,5 Mio. EUR und 2 Mio. EUR.

5.3 Angaben nach Art. 450 (2) CRR

Individuelle Angaben zur Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats in der LBB und der Berlin Hyp sind personenbezogen auch in den Jahresabschlüssen 2018 veröffentlicht. Dort sind für die Vorstandsmitglieder auch die bilanzierten Pensionsrückstellungen sowie Aufwand/Zuführung zu diesen Rückstellungen in 2018 dargestellt. Die Jahresabschlüsse sind im Internetauftritt der Institute abrufbar.

Für die SEG-Gruppe:
Landesbank Berlin Holding AG
Alexanderplatz 2
D – 10178 Berlin