

**Offenlegungsbericht der Landesbank Berlin AG  
gemäß § 25a Abs. 5 Satz 1 Nr. 3 KWG  
i. V. m. §§ 7 und 8 Instituts-Vergütungsverordnung  
(InstitutsVergV)**

## Inhaltsverzeichnis

<b>I.</b>	<b>Angaben gemäß § 7 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 und § 8 Abs. 2 InstitutsVergV</b>	<b>3</b>
1.	Angaben zum Institut Landesbank Berlin AG	3
2.	Ausgestaltung der Vergütungssysteme	3
2.1	Allgemeine Anforderungen	3
2.2	Feste Vergütung	4
2.3	Variable Vergütung	4
2.3.1	Variable Vergütung der Mitglieder des Vorstands	4
2.3.1.1	Ermittlung der variablen Vergütung, Vergütungsparameter	4
2.3.1.2	Streckung der variablen Vergütung über einen Zurückbehaltungszeitraum	4
2.3.1.3	Sperrfrist und nachhaltige Wertentwicklung	5
2.3.2	Variable Vergütung der Mitarbeiter	5
2.3.2.1	Ermittlung der variablen Vergütung	6
2.3.2.2	Streckung der variablen Vergütung über einen Zurückbehaltungszeitraum	6
2.3.2.3	Risikoträger, Sperrfrist und nachhaltige Wertentwicklung	7
2.4	Aktien oder aktienbasierte Instrumente	8
2.5	Einbindung externer Berater	8
3.	Vergütungsausschuss	8
3.1	Zusammensetzung	8
3.2	Aufgaben	8
3.3	Organisatorische Einbindung	8
<b>II.</b>	<b>Quantitative Angaben gemäß § 7 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 und § 8 Abs. 3 InstitutsVergV</b>	<b>9</b>
1.	Angaben gemäß § 7 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 InstitutsVergV	9
2.	Angaben gemäß § 8 Abs. 3 InstitutsVergV	9
2.1	Angaben gemäß § 8 Abs. 3 Nr. 1 InstitutsVergV	10
2.2	Angaben gemäß § 8 Abs. 3 Nr. 2 InstitutsVergV	10
2.3	Angaben gemäß § 8 Abs. 3 Nr. 3 und 4 InstitutsVergV	11
2.4	Angaben gemäß § 8 Abs. 3 Nr. 5 InstitutsVergV	12

## **I. Angaben gemäß § 7 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 und § 8 Abs. 2 InstitutsVergV**

### **1. Angaben zum Institut Landesbank Berlin AG**

Die Landesbank Berlin AG (LBB) ist ein Institut im Sinne des § 1b Kreditwesengesetz (KWG) und unterliegt den aufsichtsrechtlichen Anforderungen der Institutsvergütungsverordnung. Sie ist eine Universalbank mit Sitz in der deutschen Hauptstadt und einem regionalen Schwerpunkt in Berlin und Brandenburg. Sie erbringt breit gefächerte Bankdienstleistungen von hoher Qualität für alle Kundengruppen. Aufgrund ihrer Bilanzsumme, welche im Durchschnitt der letzten drei abgeschlossenen Geschäftsjahre über 40 Milliarden Euro betrug, ist sie entsprechend der Regelvermutung des § 1 Abs. 2 Satz 6 InstitutsVergV als bedeutend anzusehen. Daher sind neben den allgemeinen Anforderungen gemäß §§ 3 und 7 InstitutsVergV auch die Anforderungen an Vergütungssysteme bedeutender Institute gemäß §§ 5, 6 und 8 InstitutsVergV anzuwenden.

Die InstitutsVergV trifft Regelungen zu den außertarifvertraglichen Vergütungssystemen von Kreditinstituten. Tariflich gestaltete Vergütungssysteme sind vollständig von den Anforderungen der InstitutsVergV ausgenommen. Die im folgenden beschriebenen Grundsätze sind daher auf Vergütungen, die durch Tarifvertrag oder in seinem Geltungsbereich durch Vereinbarung der Arbeitsvertragsparteien über die Anwendung der tarifvertraglichen Regelungen oder aufgrund eines Tarifvertrages in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung vereinbart sind, nicht anzuwenden.

### **2. Ausgestaltung der Vergütungssysteme**

#### **2.1 Allgemeine Anforderungen**

Die Vergütung der Mitglieder der Geschäftsleitung (Vorstand) und der außertariflich beschäftigten Mitarbeiter (Mitarbeiter) setzt sich aus fixen und variablen Bestandteilen zusammen. Diese stehen in einem angemessenen Verhältnis zueinander, so dass von den variablen Bestandteilen keine signifikante Abhängigkeit besteht, diese aber einen wirksamen Verhaltensanreiz setzen. Insgesamt sind die Vergütungssysteme so ausgerichtet, dass Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risikopositionen vermieden werden und die Vergütungssysteme nicht der Überwachungsfunktion der Kontrolleinheiten zuwiderlaufen.

Die Verantwortung für das Vergütungssystem der Mitglieder des Vorstands liegt beim Aufsichtsrat, für die Vergütung der Mitarbeiter ist der Vorstand zuständig.

Die Vergütungssysteme der LBB gelten für ihre vier Geschäftsfelder Private Kunden, Firmenkunden, Kapitalmarktgeschäft und Immobilienfinanzierung sowie die Corporate Center und Marktfolgebereiche. Sie sind auf die Erreichung der in den Strategien der LBB niedergelegten Ziele, in allen Geschäftsfeldern nachhaltig profitabel bei ausgewogener Ertrags- und Risikoverteilung zu arbeiten und moderne und zukunftsorientierte Arbeitsplätze zu bieten, ausgerichtet. Die Vergütungssysteme werden mindestens einmal jährlich auf ihre Angemessenheit überprüft und gegebenenfalls angepasst. Ziel ist eine leistungsgerechte und den aufsichtsrechtlichen Anforderungen entsprechende Vergütungspolitik, bei der der nachhaltige Beitrag zum Unternehmenserfolg im Vordergrund steht und die Mitarbeiterzufriedenheit sowie die Bindung wichtiger Mitarbeiter an das Unternehmen langfristig gewährleistet wird.

In den internen Organisationsrichtlinien der LBB sind die Grundsätze der Vergütungssysteme festgelegt. Die individuelle variable Vergütung der Mitglieder des Vorstands und der Mitarbeiter wird grundsätzlich diskretionär und in Abhängigkeit des Ergebnisses der LBB sowie der jeweiligen Organisationseinheit und der individuellen Leistung gewährt.

Der Gesamtbetrag der variablen Vergütung der Geschäftsleitung und der Mitarbeiter schränkt die Fähigkeit der LBB, eine gegebenenfalls notwendige Erhöhung der Eigenkapitalbasis durchzuführen, nicht ein.

## **2.2 Feste Vergütung**

Die feste Vergütung der Mitglieder des Vorstands und der Mitarbeiter besteht aus einem altersversorgungsfähigen Gehaltsteil, welcher in gleichen monatlichen Teilbeträgen ausgezahlt wird, sowie einem nicht altersversorgungsfähigen Gehaltsteil, der den Mitarbeitern ebenso in gleichen monatlichen Teilbeträgen gewährt wird. Die Mitglieder des Vorstands erhalten das nicht altersversorgungsfähige Gehalt in Form einer jährlichen Einmalzahlung, mit Ausnahme von Herrn Tessmann, der es in zwölf gleichen Monatsraten erhält.

## **2.3 Variable Vergütung**

### **2.3.1 Variable Vergütung der Mitglieder des Vorstands**

Die Mitglieder des Vorstands können für ihre Tätigkeit im jeweils abgelaufenen Geschäftsjahr eine variable Vergütung erhalten. Über die Zahlung und ihre Höhe wird im Folgejahr durch das Aufsichtsratsplenum Beschluss gefasst.

#### **2.3.1.1 Ermittlung der variablen Vergütung, Vergütungsparameter**

Für jedes Vorstandsmitglied wird zunächst die individuelle Höhe der variablen Vergütung anhand des Geschäftsergebnisses, der Situation und Entwicklung des vom Vorstandsmitglied verantworteten Ressorts, seiner Aufgaben und seiner persönlichen Leistungen, der Lage der Gesellschaft und des Konzerns sowie unter Beachtung etwaiger Sondereinflüsse auf das Geschäftsergebnis ermittelt. In einem zweiten Schritt wird unter Zugrundelegung der variablen und der festen Vergütungsbestandteile die ermittelte Gesamtvergütung zusätzlich auf ihre Angemessenheit im horizontalen und vertikalen Vergleich geprüft. In einem dritten Schritt wird die variable Vergütung durch den Aufsichtsrat festgesetzt (Zieltantieme). Die Höhe der Zieltantieme darf die Höhe der festen jährlichen Vergütung des Vorstandsmitglieds nicht übersteigen.

#### **2.3.1.2 Streckung der variablen Vergütung über einen Zurückbehaltungszeitraum**

Die vom Aufsichtsrat festgesetzte variable Vergütung wird zu 40 % sofort gewährt (Soforttantieme). Der verbleibende Teil von 60 % (Vorbehaltstantieme) wird über einen Zurückbehaltungszeitraum von drei Jahren gestreckt und kann erst nach weiterer Festsetzung durch den Aufsichtsrat in Teilbeträgen zeitanteilig gewährt werden. Der Anspruch beziehungsweise die Anwartschaft auf die zurückbehaltenen Teilbeträge wächst zeitanteilig. Während des Zurückbehaltungszeitraums besteht lediglich ein Anspruch auf fehlerfreie Ermittlung bezüglich des noch nicht zu einer Anwartschaft oder einem Anspruch erwachsenen Teils der variablen Vergütung, nicht aber auf diesen Teil der variablen Vergütung selbst.

Der Aufsichtsrat beschließt nach Feststellung des Jahresabschlusses eines jeden Geschäftsjahres im Zurückbehaltungszeitraum unter Berücksichtigung der nachhaltigen wirtschaftlichen Ent-

wicklung des Konzerns über die Festsetzung der einzelnen Teilraten, deren Höhe pro Jahr maximal 20 % der festgesetzten variablen Vergütung betragen kann (1/3 der Vorbehaltstantieme).

Maßgebliche Bemessungsgröße ist - unter Ausblendung von Sondereinflüssen - das im geprüften und testierten Einzelabschluss des Mutterunternehmens Landesbank Berlin Holding AG (Holding) nach HGB ausgewiesene Ergebnis vor Steuern (HGB-Ergebnis der Holding) in dem der Festsetzung der jeweiligen Teilrate vorausgehenden Geschäftsjahr. Wird ein HGB-Ergebnis der Holding erreicht, das zu mindestens 100 % dem HGB-Ergebnis im Geschäftsjahr entspricht, für das die variable Vergütung ursprünglich festgesetzt wurde (Ausgangswert), kann im Regelfall von einer nachhaltigen Wertentwicklung des Konzerns ausgegangen werden, welche die Festsetzung einer Teilrate in voller Höhe (20 % der Zieltantieme) rechtfertigt. Liegt das Ergebnis unter dem Ausgangswert, entscheidet der Aufsichtsrat, in welcher Höhe die jeweilige Teilrate gewährt wird. Dies kann zu einer Kürzung bis hin zum Ausfall führen.

Zudem prüft der Aufsichtsrat bei der Festsetzung und Höhe einer jeden Teilrate, ob die Entwicklung und der Erfolgsbeitrag des jeweiligen Vorstandsressorts und die persönlichen Leistungen, die der Aufsichtsrat bei der Bemessung der variablen Vergütung zugrunde gelegt hat, sich auch aus der Rückschau der nachfolgenden Geschäftsjahre als nachhaltig herausgestellt haben. Dabei werden auch die vom Vorstandsmitglied und die in seinen Ressorts eingegangenen Risiken einbezogen.

Bei Ausscheiden eines Vorstandsmitglieds wird die Festsetzung der auf den Zurückbehaltungszeitraum gestreckten Teilbeträge durch die Beendigung der Organstellung und/oder die Beendigung des Anstellungsverhältnisses nicht berührt; eine Anrechnung anderweitigen Erwerbs findet nicht statt.

### **2.3.1.3 Sperrfrist und nachhaltige Wertentwicklung**

Jeweils 50 % der sofort gewährten variablen Vergütung (Soforttantieme) als auch jeweils 50 % der über den Zurückbehaltungszeitraum gestreckten und in Teilbeträgen nach erneuter Festsetzung gewährten variablen Vergütung (Vorbehaltstantieme) werden nach ihrer Festsetzung in bar ausgezahlt. Die jeweils andere Hälfte der Vergütungsteile wird einer zweiten Nachhaltigkeitsbemessung unterzogen und dafür zunächst einem sogenannten nachhaltigen Instrument zugeordnet. Nach Zuordnung zum nachhaltigen Instrument unterliegt der Vergütungsteil einer Auszahlungssperrfrist von weiteren drei Jahren. Nach Ablauf der Sperrfrist wird die tatsächliche Auszahlungshöhe anhand der Entwicklung dreier Kennziffern bemessen. Abgestellt wird auf das HGB-Ergebnis der Holding vor Steuern (HGB-Ergebnis der Holding), das IFRS-Gesamtergebnis der Periode der Holding ohne Steuern (IFRS-Gesamtergebnis der Holding) und auf die Eigenkapitalrentabilität auf Basis des durchschnittlichen IFRS-Eigenkapitals im Verhältnis zum operativen IFRS-Konzernergebnis des Geschäftsjahres. Die Werte der Kennziffern des jeweiligen Geschäftsjahres nach dessen Ablauf eine Auszahlung erfolgen soll (im Zähler), und die Werte der Kennziffern im Geschäftsjahr für das die variable Vergütung (Zieltantieme) ursprünglich festgesetzt wurde (im Nenner), werden zueinander ins Verhältnis gesetzt, so dass sich jeweils ein Quotient ergibt. Bei der Bewertung wird ein Faktor gebildet, in dem die Summe der drei Quotienten durch drei geteilt wird. Liegt der Faktor bei eins oder darüber, so wird die jeweilige Teilrate in voller Höhe ausgezahlt, liegt der Faktor unter eins, verringert sich der Betrag der Teilrate entsprechend dem Faktor. Vorbehaltlich der Nachhaltigkeit des Erfolgsbeitrages kommt der letzte Teilbetrag der variablen Vergütung somit im siebten Jahr nach dem Geschäftsjahr, auf das sie sich bezieht, zur Auszahlung.

Ergeben sich während des Zeitraums gesellschaftsrechtliche Änderungen im Konzern, die einen wesentlichen Einfluss auf die Gesamtertrags- und Risikostruktur haben, kann der Aufsichtsrat den oben genannten Faktor korrigieren.

### **2.3.2 Variable Vergütung der Mitarbeiter**

Die Mitarbeiter können für ihre Tätigkeit im jeweils abgelaufenen Geschäftsjahr eine variable Vergütung erhalten.

#### **2.3.2.1 Ermittlung der variablen Vergütung**

Zunächst legt der Vorstand nach Vorliegen der Jahresabschlüsse der LBB und der LBB Holding das Gesamtbudget für die Gewährung der variablen Vergütung für die Mitarbeiter in der LBB fest. Dabei orientiert er sich grundsätzlich an der Höhe der variablen Vergütung für das jeweils vorherige Geschäftsjahr, bereinigt um Einmaleffekte. Das jeweilige Geschäftsjahr wird anhand des Jahres- und Konzernergebnisses und der Dividendenfähigkeit der LBB Holding sowie der strategischen Positionierung und Umsetzung strategischer Maßnahmen mit dem Basisjahr verglichen. Die Gewichtung der einzelnen Faktoren und die Ableitung der Gesamtsumme liegt im Ermessen des Vorstands (keine formelhafte Berechnung).

Anschließend wird die so festgelegte Gesamtsumme vom Vorstand unter Berücksichtigung der Ergebnis- und Risikobeiträge der einzelnen Einheiten auf die Geschäftsfelder und Ressorts nach folgenden Kriterien verteilt:

- Operatives Ergebnis und Dividendenbeitrag des Segments (vor Steuern)
- Entwicklung der Risikostruktur im betreffenden Geschäftsfeld
- Entwicklung der Kapital- und Liquiditätskosten im Geschäftsfeld
- Kostenstruktur im Geschäftsfeld / Corporate Center
- Strategische Positionierung und Umsetzung strategischer Maßnahmen (Projekte) im Geschäftsfeld / Corporate Center

Innerhalb der einzelnen Geschäftsfelder und Corporate Center wird dann die Höhe der variablen Vergütung für die einzelnen Mitarbeiter aus der jeweils für das Geschäftsfeld / Corporate Center zur Verfügung stehenden Gesamtsumme unter Berücksichtigung des individuellen Erfolgsbeitrags des betreffenden Mitarbeiters verteilt. Die Bemessung der individuellen variablen Vergütung der 2. Ebene erfolgt durch den Vorstand, die der 3. Ebene durch die 2. Ebene usw. Hierbei sollen u. a. folgende Kriterien berücksichtigt werden:

- individueller Erfolgsbeitrag des Mitarbeiters
- Beitrag des Mitarbeiters zur Geschäftsentwicklung
- Beitrag des Mitarbeiters zur Personalentwicklung
- Beitrag zur Vertretung des Ressorts / Unternehmens gegenüber Kunden und Dritten
- Engagement und persönlicher Einsatz des Mitarbeiters

Der Vorstand beziehungsweise die Führungskraft ermittelt anhand der dargestellten Kriterien, ob für das abgelaufene Geschäftsjahr eine variable Vergütung gewährt werden soll und welche Höhe die variable Vergütung maximal haben kann (Zieltantieme). Die Höhe der Zieltantieme darf maximal 200 % der festen jährlichen Vergütung eines Mitarbeiters erreichen.

#### **2.3.2.2 Streckung der variablen Vergütung über einen Zurückbehaltungszeitraum**

Für Mitarbeiter, deren Tätigkeit einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil der Bank hat (Risikoträger), gelten nach der InstitutsVergV die Anforderungen für Geschäftsleiter entsprechend. Im Rahmen einer Risikoanalyse wird festgelegt, welche Mitarbeiter mit ihrer Tätigkeit einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil der Bank haben. Den Vorgaben der InstitutsVergV folgend werden als Kriterien für die Risikoanalyse unter anderem die Größe der betreffenden Organisationseinheit, die Art der verantworteten Geschäftstätigkeit, das Geschäftsvolumen sowie die Höhe der Risiken und der Erträge einer Organisationseinheit herangezogen. Auch

die Höhe der Vergütung des betreffenden Mitarbeiters im Vergleich zu anderen, bereits identifizierten Mitarbeitern, deren Tätigkeit einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil hat, ist nach der Begründung der InstitutsVergV ein positives Indiz.

Die variable Vergütung der Risikoträger wird zu 40 % sofort gewährt (Soforttantieme). Der verbleibende Teil von 60 % (Vorbehaltstantieme) wird über einen Zurückbehaltungszeitraum von drei Jahren gestreckt und kann erst nach weiterer Festsetzung in Teilbeträgen zeitanteilig gewährt werden.

Mitarbeitern, deren Tätigkeit Einfluss auf die Risikostruktur der LBB hat, ohne dass sie bereits wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil der LBB hat, wird die variable Vergütung zu 60 % sofort gewährt und ausgezahlt (Soforttantieme). Der verbleibende Teil von 40 % (Vorbehaltstantieme) wird über einen Zurückbehaltungszeitraum von drei Jahren gestreckt und kann erst nach weiterer Festsetzung in Teilbeträgen zeitanteilig gewährt werden. Der Anspruch beziehungsweise die Anwartschaft auf die zurückbehaltenen Teilbeträge wächst zeitanteilig.

Während des Zurückbehaltungszeitraums besteht lediglich ein Anspruch auf fehlerfreie Ermittlung bezüglich des noch nicht zu einer Anwartschaft oder einem Anspruch erwachsenen Teils der variablen Vergütung, nicht aber auf diesen Teil der variablen Vergütung selbst. Die Festsetzung des jeweils zur Entscheidung anstehenden Teils erfolgt nach Überprüfung der Nachhaltigkeit der Leistung des Jahres, für welches die variable Vergütung gewährt wurde. Über ein Malusystem werden auch negative Erfolgsbeiträge berücksichtigt.

Für Mitarbeiter, die eine variable Vergütung erhalten, ohne einer der oben beschriebenen Gruppen anzugehören, setzt die Führungskraft anhand der dargestellten Kriterien für das abgelaufene Geschäftsjahr die variable Vergütung fest. Sie wird anschließend in voller Höhe ausgezahlt.

### **2.3.2.3 Risikoträger, Sperrfrist und nachhaltige Wertentwicklung**

Jeweils 50 % der sofort gewährten variablen Vergütung (Soforttantieme) als auch jeweils 50 % der über den Zurückbehaltungszeitraum gestreckten und in Teilbeträgen nach erneuter Festsetzung gewährten variablen Vergütung (Vorbehaltstantieme) werden nach ihrer Festsetzung in bar ausgezahlt. Die jeweils andere Hälfte der Vergütungsteile wird einer zweiten Nachhaltigkeitsbemessung unterzogen und dafür zunächst einem sogenannten nachhaltigen Instrument zugeordnet. Nach Zuordnung zum nachhaltigen Instrument unterliegt der Vergütungsteil einer Auszahlungssperrfrist von weiteren drei Jahren. Nach Ablauf der Sperrfrist wird die tatsächliche Auszahlungshöhe anhand der Entwicklung dreier Kennziffern bemessen. Abgestellt wird auf das HGB-Ergebnis der Holding vor Steuern (HGB-Ergebnis der Holding), das IFRS-Gesamtergebnis der Periode der Holding ohne Steuern (IFRS-Gesamtergebnis der Holding) und auf die Eigenkapitalrentabilität auf Basis des durchschnittlichen IFRS-Eigenkapitals im Verhältnis zum operativen IFRS-Konzernergebnis des Geschäftsjahres. Die Werte der Kennziffern des jeweiligen Geschäftsjahres nach dessen Ablauf eine Auszahlung erfolgen soll (im Zähler), und die Werte der Kennziffern im Geschäftsjahr für das die variable Vergütung (Zieltantieme) ursprünglich festgesetzt wurde (im Nenner), werden zueinander ins Verhältnis gesetzt, so dass sich jeweils ein Quotient ergibt. Bei der Bewertung wird ein Faktor gebildet, in dem die Summe der drei Quotienten durch drei geteilt wird. Liegt der Faktor bei eins oder darüber, so wird die jeweilige Teilrate in voller Höhe ausgezahlt, liegt der Faktor unter eins, verringert sich der Betrag der Teilrate entsprechend dem Faktor. Vorbehaltlich der Nachhaltigkeit des Erfolgsbeitrages kommt der letzte Teilbetrag der variablen Vergütung somit im siebten Jahr nach dem Geschäftsjahr, auf das sie sich bezieht, zur Auszahlung.

Ergeben sich während des Zeitraums gesellschaftsrechtliche Änderungen im Konzern, die einen wesentlichen Einfluss auf die Gesamtertrags- und Risikostruktur haben, kann der oben genannte Faktor korrigiert werden.

## **2.4 Aktien oder aktienbasierte Instrumente**

Von einer Vergütung in Aktien oder aktienbasierten Instrumenten wird in der LBB abgesehen. Die Ausgabe von Aktien der börsennotierten Muttergesellschaft LBB Holding ist nicht zweckmäßig. Der Aktienkurs der LBB Holding spiegelt wegen des geringen Streubesitzes von weniger als 1,5 % und der damit verbundenen Marktmenge die wirtschaftliche Entwicklung der LBB Holding nicht wider. Die Ausgabe von neuen Aktien der LBB ist angesichts der Eigentümerstruktur mit der LBB Holding als Alleinaktionärin nicht im Interesse des Konzerns. Aktien der LBB und der LBB Holding, die nicht liquide handelbar sind, stellen auch kein sinnvolles Anreizinstrument für die Vergütung dar. Die Schaffung von aktienbasierten Instrumenten (Phantom Stocks) bei der LBB bringt keinen Vorteil gegenüber der Festsetzung einer variablen Vergütung in bar, denn solche aktienbasierten Instrumente wären letztendlich auch in bar auszuzahlen und müssten sich an denselben Kriterien orientieren, die der Festsetzung der variablen Vergütung zugrunde gelegt werden.

## **2.5 Einbindung externer Berater**

Die Vergütungspraxis der LBB wurde von einem international anerkannten HR-Beratungsunternehmen untersucht und mit externen Benchmarks zu Landesbanken und Großbanken verglichen. Im Ergebnis wurden die Vergütungsstruktur und die Compensation grundsätzlich als angemessen und marktgerecht eingestuft. Ferner wurde die Vereinbarkeit des Vergütungssystems der LBB mit der InstitutsVergV von einer international tätigen deutschen Großkanzlei bestätigt.

## **3. Vergütungsausschuss**

In der LBB besteht ein beratender Ausschuss, der die Angemessenheit der Vergütungssysteme überwacht (Vergütungsausschuss).

### **3.1 Zusammensetzung**

Mitglieder des Vergütungsausschusses sind die Leiter der Bereiche Personal, Risiko und Controlling, Treasury und Trading sowie Unternehmensentwicklung und Recht. Der Leiter der Internen Revision der LBB kann im Rahmen seiner Aufgaben als Gast an den Sitzungen des Ausschusses teilnehmen.

### **3.2 Aufgaben**

Der Ausschuss berät den Vorstand der LBB bei der Überwachung der Angemessenheit der Vergütungssysteme der Bank unterhalb der Ebene des Vorstands (Geschäftsleitung). Die Überwachung der Angemessenheit der Vergütung des Vorstands obliegt dem Aufsichtsrat der LBB. Der Ausschuss fasst einmal jährlich einen Bericht über die Angemessenheit der Ausgestaltung der Vergütungssysteme der LBB und legt diesen Bericht dem Vorstand und dem Aufsichtsrat vor.

### **3.3 Organisatorische Einbindung**

Die Mitglieder des Ausschusses berichten dem Gesamtvorstand der LBB. Darüber hinaus hat der Vorsitzende des Aufsichtsrats ein direktes Auskunftsrecht gegenüber dem Vergütungsausschuss. Neben der LBB und deren Niederlassungen wird der Vergütungsausschuss als Ausschuss des übergeordneten Unternehmens auch für die Landesbank Berlin International S.A., Luxemburg, und die Landesbank Berlin Investment GmbH tätig. Die Berlin-Hannoversche Hypothekbank AG hat einen eigenen Vergütungsausschuss eingerichtet.



## II. Quantitative Angaben gemäß § 7 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 und § 8 Abs. 3 InstitutsVergV

### 1. Angaben gemäß § 7 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 InstitutsVergV

Gesamtbetrag aller Vergütungen unterteilt in fixe und variable Vergütungen sowie die Anzahl der Begünstigten der variablen Vergütung unterteilt nach den jeweiligen Geschäftsfeldern<sup>1</sup> sowie Corporate Centern und Marktfolge

Angaben in TEUR	Anzahl der Begünstigten der variablen Vergütung	Gesamtbetrag aller Vergütungen für das Geschäftsjahr 2010	im Gesamtbetrag für das Geschäftsjahr 2010 enthaltene fixe Vergütung	im Gesamtbetrag für das Geschäftsjahr 2010 enthaltene variable Vergütung
Private Kunden	66	22.569	21.162	1.407
Firmenkunden	39	8.711	7.882	829
Kapitalmarktgeschäft	185	29.192	20.277	8.915
Immobilienfinanzierung	19	3.594	2.932	662
Marktfolge	87	12.277	11.086	1.191
Corporate Center	291	47.159	43.483	3.676

### 2. Angaben gemäß § 8 Abs. 3 InstitutsVergV

Vergütung der Geschäftsleiter (Vorstände) und Mitarbeiter, deren Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil der LBB haben (Risikoträger), unterteilt nach den Geschäftsfeldern sowie Corporate Centern und Marktfolge

<sup>1</sup> Den Geschäftsfeldern sowie der Marktfolge und den Corporate Centern ist jeweils ein Vorstandsmitglied zugeordnet.

## 2.1 Angaben gemäß § 8 Abs. 3 Nr. 1 InstitutsVergV

Gesamtbetrag aller Vergütungen der Geschäftsleiter (Vorstände) und im Geschäftsjahr identifizierten zwei Risikoträger unterteilt in fixe und variable Vergütung:

Angaben in TEUR	Gesamtbetrag aller Vergütungen für das Geschäftsjahr 2010	im Gesamtbetrag für das Geschäftsjahr 2010 enthaltene fixe Vergütung	im Gesamtbetrag für das Geschäftsjahr 2010 enthaltene variable Vergütung (Zieltantieme)
Vorstände nach Geschäftsfeldzuständigkeit			
Private Kunden	515	375	140
Firmenkunden	861	651	210
Kapitalmarktgeschäft	1.164	1.014	150
Immobilienfinanzierung <sup>2</sup>	1.059	709	350
Marktfolge <sup>3</sup>	875	675	200
Corporate Center <sup>4</sup>	1.240	850	390
Risikoträger <sup>5</sup>	936	526	410

## 2.2 Angaben gemäß § 8 Abs. 3 Nr. 2 InstitutsVergV

Gesamtbetrag der gewährten Vergütungen im Rahmen der Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses im Sinne des § 3 Abs. 7 InstitutsVergV sowie die Anzahl der jeweils Begünstigten pro Geschäftsjahr:

Den Mitgliedern des Vorstands und den Risikoträgern wurden für das Geschäftsjahr 2010 keine garantierten variablen Vergütungen im Rahmen der Aufnahme eines Dienst- oder Arbeitsverhältnisses gewährt.

<sup>2</sup> Das für das Geschäftsfeld Immobilienfinanzierung zuständige Vorstandsmitglied verantwortete zudem mehrere Corporate Center.

<sup>3</sup> Das für die Marktfolge zuständige Vorstandsmitglied verantwortete zudem mehrere Corporate Center.

<sup>4</sup> Für die Corporate Center ist ein Mitglied des Vorstands zuständig, mit Ausnahme der in die Verantwortung anderer Vorstandsmitglieder fallenden Corporate Center.

<sup>5</sup> Im Geschäftsjahr 2010 wurden zwei Risikoträger ermittelt. Ihre Vergütungsangaben wurden zusammengefasst, um eine mittelbare Individualisierung zu vermeiden.

### 2.3 Angaben gemäß § 8 Abs. 3 Nr. 3 und 4 InstitutsVergV

Gesamtbetrag der variablen Vergütung im Sinne des § 5 Abs. 2 Nr. 4 InstitutsVergV der Mitglieder der Geschäftsleitung unterteilt in zurückbehaltene und ausgezahlte Gesamtbeträge sowie Beträge im Sinne des § 5 Abs. 2 Nr. 5 InstitutsVergV<sup>6</sup>, die mit einer Sperrfrist versehen sind und deren Auszahlung von der nachhaltigen Wertentwicklung der LBB abhängt

Angaben in TEUR	Gesamtbetrag der variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2010 (Zieltantieme, 100%)	über einen dreijährigen Zurückbehaltungszeitraum zur zeitanteiligen Gewährung gestreckter Betrag der variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2010 (Vorbehaltstantieme)	gewährte Beträge der variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2010 (Sofortantieme)	
			davon ausgezahlt	davon mit Sperrfrist versehen <sup>7</sup>
Vorstände nach Geschäftsfeldzuständigkeit				
Private Kunden	140	84	28	28
Firmenkunden	210	126	42	42
Kapitalmarktgeschäft	150	90	30	30
Immobilienfinanzierung <sup>2</sup>	350	210	70	70
Marktfolge <sup>3</sup>	200	120	40	40
Corporate Center <sup>4</sup>	390	234	78	78
Risikoträger <sup>3</sup>	410	246	82	82

<sup>6</sup> Die Anforderungen von § 5 Abs. 2 Nr. 5 InstitutsVergV finden erstmalig auf die variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2010 Anwendung.

<sup>7</sup> Die Sperrfrist beträgt drei Jahre, die Höhe der Auszahlung ist von einer nachhaltigen Wertentwicklung der LBB abhängig, nähere Erläuterungen unter Ziff. 2.3.1.3 und 2.3.2.3

Ausweis des Gesamtbetrages, um den sich die ausgezahlten Teilbeträge der zurückbehaltenen variablen Vergütung (Vorbehaltstantieme) für das Geschäftsjahr 2009 nach § 5 Abs. 2 Nr. 6 InstitutsVergV verringert hat<sup>8</sup>:

Angaben in TEUR	Gesamtbetrag der variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2009 (Zieltantieme, 100%)	gewährte und gezahlte Beträge der variablen Vergütung 2009 (Soforttantiemen, 60% der Zieltantieme)	über einen dreijährigen Zurückbehaltungszeitraum zur zeitanteiligen Gewährung gestreckter Betrag der variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2009	
			zeitanteilig erwachsene Anwartschaft (1/3 von 40%)	gezahlter Betrag
Vorstände nach Geschäftsfeldzuständigkeit				
Private Kunden <sup>9</sup>	360	216	48	43 (-5)
Firmenkunden	210	126	28	25 (-3)
Kapitalmarktgeschäft	180	108	24	22 (-2)
Immobilien-Finanzierung <sup>2</sup>	380	228	51	46 (-5)
Marktfolge <sup>3</sup>	210	126	28	25 (-3)
Risikoträger	420	252	56	56 (-0)

#### 2.4 Angaben gemäß § 8 Abs. 3 Nr. 5 InstitutsVergV

Gesamtbetrag der geleisteten einzelvertraglich begründeten Abfindungen für die Beendigung der Tätigkeit im Geschäftsjahr 2010.

Im Geschäftsjahr 2010 wurden an die Mitglieder des Vorstands und die Risikoträger keine einzelvertraglich begründeten Abfindungen für die Beendigung der Tätigkeit gewährt.

<sup>8</sup> Die variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2009 wurde entsprechend den Anforderungen des BaFin-Rundschreibens 22/2009 vom 21.12.2009 ausgestaltet, 60% der variablen Vergütung wurden ausgezahlt und 40% der variablen Vergütung über einen Zurückbehaltungszeitraum von drei Jahren gestreckt.

<sup>9</sup> Das für das Geschäftsfeld Private Kunden zuständige Vorstandsmitglied verantwortete zudem mehrere Corporate Center.