

Landesbank Berlin AG

**Offenlegung
zur
Vergütungspolitik
gemäß
§ 16 Abs. 1 InstitutsVergV
i. V. m.
Art. 450 Verordnung (EU)
Nr. 575/2013
zum
31. Dezember 2013**

Inhaltsverzeichnis

1	Grundlage und Umfang der Offenlegung	3
2	Vergütungssysteme in der LBB und Berlin Hyp	3
2.1	Angaben zur Vergütungspolitik (Artikel 450 (1) a)	3
2.1.1	Angaben zum Entscheidungsprozess der zur Festlegung der Vergütungspolitik führt	3
2.1.2	Zahl der Sitzungen des für die Vergütungsaufsicht verantwortlichen Hauptgremiums während des Geschäftsjahres 2013	4
2.1.3	Zusammensetzung und Mandat des Vergütungsausschusses	4
2.1.4	Externer Berater	4
2.2	Angaben zur Verknüpfung von Vergütung und Erfolg (Artikel 450 (1) b)	5
2.3	Artikel 450 (1) c) Wichtige Gestaltungsmerkmale des Vergütungssystems	5
2.3.1	Informationen über die Kriterien für die Erfolgsmessung und Risikoausrichtung	5
2.3.2	Informationen über die Strategie zur Rückstellung der Vergütungszahlung	6
2.3.3	Informationen über die Erdienungskriterien	7
2.4	Werte für das Verhältnis zwischen dem festen und dem variablen Vergütungsbestandteil (Artikel 450 (1) d)	7
2.5	Angaben zu den Erfolgskriterien, anhand derer über den Anspruch auf variable Vergütungskomponenten entschieden wird (Artikel 450 (1) e)	7
2.6	Die wichtigsten Parameter und Begründungen für Systeme mit variablen Komponenten und sonstige Sachleistungen (Artikel 450 (1) f)	8
3	Vergütungssysteme der nicht bedeutenden Institute im Konzern	8
3.1	S-Kreditpartner GmbH (S-KP)	8
3.2	Netbank AG (Netbank)	8
3.3	Landesbank Berlin International S.A. (LBBI)	9
4	Zahl der Personen, deren Vergütung sich im Geschäftsjahr 2013 auf 1 Mio. EUR oder mehr beläuft (Artikel 450 (1) i)	9
5	Zusammengefasste quantitative Angaben zu den Vergütungen, aufgeschlüsselt nach Geschäftsleitung und Risikoträgern (Artikel 450 (1) g) und h)	9

1 Grundlage und Umfang der Offenlegung

Die Landesbank Berlin AG (LBB) hat gemäß den Vorgaben der Instituts-Vergütungsverordnung (InstitutsVergV) vom 16.12.2013 Informationen hinsichtlich ihrer Vergütungspolitik und -praxis offenzulegen. Diese Offenlegungspflichten richten sich für die LBB als CRR-Institut gemäß § 16 Abs. 1 InstitutsVergV nach Art. 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 (CRR). Nach Art. 13 Abs. 1 CRR sind die Offenlegungspflichten auf konsolidierter Basis zu erfüllen.

Art. 450 CRR bezieht sich auf die Mitarbeiterkategorien, deren Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil eines Instituts haben. Das sind die in den bedeutenden Instituten im Sinne der InstitutsVergV zu identifizierenden Risk Taker und Geschäftsleiter. Von den fünf Instituten des Konzerns, zu denen im Jahr 2013 neben der LBB, die Berlin Hyp AG (Berlin Hyp) die S-Kreditpartner GmbH, die netbank AG und die Landesbank Berlin International S.A. gehörten, waren aufgrund ihrer Bilanzsumme von jeweils über 30 Mrd. EUR nur die LBB und die Berlin Hyp als bedeutend anzusehen. Dieser Bericht bezieht sich daher unter Ziffer 2 auf die Vergütungssysteme der LBB und der Berlin Hyp, dabei insbesondere auf die Geschäftsleiter (jeweilige Mitglieder des Vorstands) der LBB und der Berlin Hyp sowie auf die in den beiden Instituten im Jahr 2013 identifizierten Risk Taker. Unter Ziffer 3 werden dann ergänzend die Vergütungssysteme der weiteren Institute einbezogen.

2 Vergütungssysteme in der LBB und 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 Überleitungstarifverträgen und Betriebsvereinbarungen. In der LBB und Berlin Hyp sind ca. $\frac{3}{4}$ der Mitarbeiter in tarifvertraglichen Arbeitsverhältnissen beschäftigt, die nicht dem Anwendungsbereich der InstitutsVergV unterfallen. Die folgenden Angaben beziehen sich daher ausschließlich auf die außertariflichen Vergütungen.

2.1 Angaben zur Vergütungspolitik (Artikel 450 (1) a)

2.1.1 Angaben zum Entscheidungsprozess der zur Festlegung der Vergütungspolitik führt

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

Die LBB ist gemäß § 10a Abs. 2 KWG das übergeordnete Unternehmen einer Gruppe. Ihr Vorstand hat daher gemäß § 27 Abs. 1 eine gruppenweite Vergütungsstrategie festgelegt, welche die mittel- und langfristigen Ziele für die Vergütungsgestaltung in der Gruppe und der LBB / Berliner Sparkasse beschreibt. Diese Ziele sind 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

werden auch die besonderen Anforderungen an die Vergütungsgestaltung in den bedeutenden Instituten im Sinne der InstitutsVergV umgesetzt.

Die Berlin Hyp hat eine eigene Vergütungsstrategie festgelegt, die im Einklang mit der gruppenweiten Vergütungsstrategie steht.

In beiden Instituten informiert der Vorstand den Aufsichtsrat mindestens einmal jährlich über die Ausgestaltung der Vergütungssysteme und legt die Vergütungsstrategie vor.

Der Aufsichtsrat ist für die Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Mitglieder des Vorstands nach Maßgabe des § 25a Abs. 5 i. V. m. § 25d Abs. 12 KWG und der InstitutsVergV verantwortlich.

2.1.2 Zahl der Sitzungen des für die Vergütungsaufsicht verantwortlichen Hauptgremiums während des Geschäftsjahres 2013

Im Geschäftsjahr 2013 war in beiden Häusern gemäß InstitutsVergV vom 06.10.2010 jeweils ein beratender Vergütungsausschuss eingerichtet. Der Ausschuss in der LBB trat in 2013 zu einer Sitzung zusammen, der Ausschuss der Berlin Hyp zu zwei Sitzungen. Nachdem mit dem CRD-IV Umsetzungsgesetz und der Novellierung der InstitutsVergV die Vorgaben an die Corporate Governance Strukturen im Hinblick auf die Vergütungssysteme umfassend neu geregelt worden sind, sind die Vergütungsausschüsse aufgelöst worden.

Die Aufsichtsräte beider Institute haben zur Umsetzung des zum 01.01.2014 in Kraft getretenen § 25d KWG ihrem jeweiligen Personal- und Strategieausschuss die Aufgaben des Vergütungskontrollausschusses im Sinne des § 25d Abs. 12 KWG übertragen.

2.1.3 Zusammensetzung und Mandat des Vergütungsausschusses

Der Vergütungsausschuss war in beiden Instituten ein beratender Ausschuss, der die Angemessenheit der Vergütungssysteme überwacht hat. Er berichtete dem Gesamtvorstand. Darüber hinaus hatte der Vorsitzende des Aufsichtsrats ein direktes Auskunftsrecht gegenüber dem jeweiligen Vergütungsausschuss. Mitglieder waren im Vergütungsausschuss der LBB zuletzt die Leiter der Bereiche Personal, Finanzen, Treasury, Kredit, Firmenkunden, Fachbereich Private Kunden und Compliance. In der Berlin Hyp war er zuletzt mit den Leitern der Bereiche Personal, Risikocontrolling, Kredit, Vertrieb Verbund- und Konsortialgeschäft und Treasury besetzt. Die Leiter der Internen Revision konnten im Rahmen ihrer Aufgaben als Gast an den Sitzungen des jeweiligen Ausschusses teilnehmen.

Den Personal- und Strategieausschüssen der Aufsichtsräte obliegt es die Aufgaben des in § 25d Abs. 12 KWG und § 15 InstitutsVergV bezeichneten Vergütungskontrollausschusses wahrzunehmen. Die Ausschüsse unterstützen Ihren jeweiligen Aufsichtsrat bei der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme für den Vorstand. Sie tagen mindestens vier Mal im Kalenderjahr und unterstützten ihren Aufsichtsrat ferner bei der Überwachung der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Mitarbeiter.

2.1.4 Externer Berater

Die LBB und die Berlin Hyp haben für die Überarbeitung der Vergütungssysteme ihres Vorstands und ihrer Mitarbeiter zur Anpassung an die Vorgaben der novellierten InstitutsVergV sowie zur Erstellung der Vergütungsstrategie die Dienste internationaler Unternehmensberatungen mit dem Fokus auf Performance Management und Vergütung in Anspruch genommen.

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

In beiden Instituten ist grundsätzliche Voraussetzung für die Gewährung variabler Vergütung an den Vorstand wie an die Mitarbeiter ein positiver Gesamterfolg auf Gruppen- und Institutsebene. Liegt – wie nach Abschluss des Geschäftsjahres 2013 – kein positiver Gesamterfolg vor, kann grundsätzlich keine variable Vergütung für ein abgelaufenes Geschäftsjahr festgesetzt werden.

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. Über den zweiten Faktor A2 haben Vorstand und Aufsichtsrat eine qualitative Bewertung des Gesamterfolgs ihres Instituts im abgelaufenen Geschäftsjahr vorzunehmen. Über die Berücksichtigung der Faktoren A1 und A2 ergibt sich die maximale Höhe des Tantieme- bzw. Bonuspools.

2.3 Artikel 450 (1) c) Wichtige Gestaltungsmerkmale des Vergütungssystems

2.3.1 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.

Der jeweilige Aufsichtsrat hat bei der Ermittlung des Gesamttantiemepools und der jeweilige Vorstand hat bei der Ermittlung des Gesamtbonuspools in Umsetzung des § 20 IVV folgende Kriterien für eine Verringerung oder Nichtfestsetzung zu berücksichtigen:

1. eine signifikante Veränderung in der ökonomischen oder regulatorischen Kapitalausstattung,
2. ein signifikantes Versagen des Risikomanagements,
3. einen signifikanten Rückgang der finanziellen Leistungsfähigkeit.

Vor der anschließenden endgültigen Festsetzung des Gesamttantiemepools bzw. des Gesamtbonuspools haben der jeweilige Aufsichtsrat bzw. der Vorstand gemäß § 7 IVV

4. die Risikotragfähigkeit, die mehrjährige Kapitalplanung und die Ertragslage zu berücksichtigen;

5. sicherzustellen, dass die Fähigkeit des Instituts gegeben ist, eine angemessene Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung dauerhaft aufrechtzuerhalten oder wiederherzustellen;
6. sicherzustellen, dass die Fähigkeit nicht eingeschränkt wird, die kombinierten Kapitalpuffer Anforderungen gemäß § 10i KWG dauerhaft aufrechtzuerhalten oder wiederherzustellen.

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 und Risk Takern 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. Insbesondere sitten- oder pflichtwidriges Verhalten darf nicht durch positive Erfolgsbeiträge ausgeglichen werden und muss die Höhe der variablen Vergütung verringern.

Der vollständige Verlust einer variablen Vergütung tritt insbesondere dann ein, wenn das Vorstandsmitglied oder der Mitarbeiter:

1. an einem Verhalten, das für das Institut zu erheblichen Verlusten geführt hat, beteiligt war oder dafür verantwortlich war;
2. externe oder interne Regelungen in Bezug auf Eignung und Verhalten nicht erfüllt hat.

2.3.2 Informationen über die Strategie zur Rückstellung der Vergütungszahlung

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

Gegenüber Vorstandsmitgliedern wird die festgesetzte Zieltantieme zu 40 % sofort gewährt („Soforttantieme“). Der verbleibende Teil von 60 % („Vorbehaltstantieme“) wird über einen Zeitraum von vier Jahren zurückbehalten („Zurückbehaltungszeitraum“).

Bei variabler Vergütung ab 50.000 Euro an Risk Taker greift eine aufgeschobene Auszahlungsmethodik mit den folgenden Eckpunkten:

- Bei Risk Takern der zweiten Führungsebene (Bereichsleiter) wird die festgesetzte Zieltantieme zu 40 % sofort gewährt („Soforttantieme“). Der verbleibende Teil von 60 % („Vorbehaltstantieme“) wird über einen Zeitraum von drei Jahren zurückbehalten („Zurückbehaltungszeitraum“).
- Bei Risk Takern 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 im Anlagebuch und Handelsbuch heran gezogen. Die Restlaufzeiten sind jährlich zu prüfen.

2.3.3 Informationen über die Erdienungskriterien

Die endgültige Festsetzung der Teilbeträge aus der Vorbehaltstantieme berücksichtigt mögliche negative Erfolgsbeiträge auf den Ebenen Institut/Gruppe, Bereich und individuell als Malus. Erweisen sich positive Erfolgsbeiträge später nicht als nachhaltig, führt dies dazu, dass die Vorbehaltstantieme abgeschmolzen oder ganz gestrichen wird (ex-post Risikoadjustierung).

Dazu prüft der jeweilige Aufsichtsrat gegenüber seinem Vorstand und dieser bzw. die Führungskraft gegenüber den Mitarbeitern im Jahr der Festsetzung des jeweiligen Teilbetrags der Vorbehaltstantieme im Rahmen eines „Backtestings“ (Beurteilung der ursprünglichen Bemessung für die variable Vergütung), ob relevante negative Erfolgsbeiträge vorliegen und beschließt gegebenenfalls eine Reduzierung des Teilbetrags.

Negative Erfolgsbeiträge, die die Höhe der Teilbeträge der Vorbehaltstantieme verringern oder dazu führen, dass Teilbeträge nicht gewährt werden, können z.B. ein gewichtiges Restatement der Bilanzen im Betrachtungszeitraum (Ebene Institut/Gruppe), eine wesentliche Korrektur relevanter Risikobewertungen für Bereichs-/Organisationseinheit-spezifische Geschäfte (Ebene Bereich/Organisationseinheit) oder nachträgliche Beanstandungen im Rahmen individueller Ziele (Ebene Individuell) beinhalten.

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

Die variable Vergütung für ein Geschäftsjahr darf jeweils 100 Prozent der fixen Vergütung für jeden einzelnen Mitarbeiter oder Geschäftsleiter/Vorstand für dieses Geschäftsjahr nicht überschreiten.

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

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 ermittelt (bereinigtes HGB Eigenkapital). 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.

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

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

3 Vergütungssysteme der nicht bedeutenden Institute im Konzern

3.1 S-Kreditpartner GmbH (S-KP)

Die S-KP ist kein bedeutendes Institut im Sinne der InstitutsVergV. Sie hatte daher im Jahr 2013 keine Risk Taker zu identifizieren. In der S-KP finden tarifvertragliche und außertarifliche Vergütungssysteme Anwendung. Im außertariflichen Bereich bestehen, basierend auf Betriebsvereinbarungen aus der Zeit vor in Kraft treten der InstitutsVergV, Zieleinkommenssysteme mit einem fixen Gehaltsbestandteil (Grundgehalt) und einem variablen Gehaltsbestandteil (variable Vergütung). Dabei wird für das jeweils folgende Geschäftsjahr im Rahmen eines strukturierten Mitarbeitergesprächs auf Basis der Kernaufgaben eine individuelle Zielvereinbarung abgeschlossen. Daneben gibt es im außertariflichen Bereich Mitarbeiter, die neben dem Fixgehalt für ihre Tätigkeit im jeweils abgelaufenen Geschäftsjahr zusätzlich eine der Höhe nach auf maximal 100 % des Fixgehalts begrenzte variable Vergütung erhalten können, deren Höhe sich am Gesamterfolg der SKP, am Erfolg der jeweiligen Organisationseinheit sowie am individuellen Erfolgsbeitrag des Mitarbeiters orientiert. 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 vom Aufsichtsrat 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.

3.2 Netbank AG (Netbank)

Die Netbank ist kein bedeutendes Institut im Sinne der InstitutsVergV und hatte daher im Jahr 2013 keine Risk Taker zu identifizieren. Die Mitarbeiter erhalten ein Jahresfestgehalt. Die wesentlichen Parameter für die Bestimmung der Höhe der festen Vergütung sind die ausgeübte Funktion, die Stellung im Unternehmen sowie die Beurteilung der vergangenen Leistung. Daneben können ausgewählte Mitarbeiter eine variable Vergütung in Abhängigkeit von der Zielerreichung auf Unternehmens-, Geschäftsbereichs- und individueller Ebene erhalten. Die Bemessungsebenen sind für alle Mitarbeiter gleich. Die Höhe der variablen Vergütung ist auf 2 ¼ Monatsgehälter begrenzt. Sie richtet sich jeweils zu einem Drittel nach den allgemeinen Bankzielen, nach Arbeitszielen (z. B. Projekte, Kostenreduktion) und nach der Erfüllung persönlicher Ziele (z. B. Mitarbeiterführung /-entwicklung, Arbeitsverhalten). Die Höhe der Auszahlung wird durch den festgestellten Zielerreichungsgrad in Bezug auf Erfolgsbeiträge auf

Unternehmens-, Geschäftsbereichs- und individueller Ebene bestimmt. Die Mitglieder des Vorstands erhalten auf Basis der in Zielvereinbarungen festgelegten Dreijahresziele eine erfolgsabhängige Zahlung, die der Höhe nach als Zielwert individuell vereinbart wird und an den Parametern Teilbetriebsergebnis (Zins- und Provisionsergebnis; Verwaltungsaufwand), Kundenanzahl und durchschnittlichem Einlagenvolumen bemessen ist. Die maximale Höhe der variablen Vergütung ist auf 100 % der fixen Vergütung begrenzt.

3.3 Landesbank Berlin International S.A. (LBBI)

Auch die LBBI war im Jahr 2013 kein bedeutendes Institut nach dem in Luxemburg einschlägigen Aufsichtsrecht, zudem wurde die LBBI zum 01.01.2014 auf die Niederlassung der LBB in Luxemburg verschmolzen und diese zum 31.07.2014 geschlossen. Die Vergütung der Mitarbeiter und der Geschäftsleitung setzte sich aus fixen und variablen Bestandteilen zusammen. Bei der Festlegung der variablen Vergütung wurde auf allen Ebenen der Gesamterfolg des LBB Konzerns, der Gesamterfolg der LBBI, der Erfolgsbeitrag der jeweiligen Organisationseinheit sowie der individuelle quantitative und qualitative Erfolgsbeitrag des Mitarbeiters berücksichtigt. Die Überprüfung der Zielerreichung durch den jeweiligen Mitarbeiter wurde durch die periodische Führung von Mitarbeitergesprächen erreicht.

4 Zahl der Personen, deren Vergütung sich im Geschäftsjahr 2013 auf 1 Mio. EUR oder mehr beläuft (Artikel 450 (1) i)

Eine Person war in der Vergütungsstufe zwischen 1 Mio. EUR und 1,5 Mio. EUR.

5 Zusammengefasste quantitative Angaben zu den Vergütungen, aufgeschlüsselt nach Geschäftsleitung und Risikoträgern (Artikel 450 (1) g) und h)

Die Systematik der Darstellung auf der folgenden Seite entspricht dem Zurechnungsprinzip. Es wird darüber berichtet, was für das Geschäftsjahr 2013 an die Geschäftsleiter und die Risk Taker als Vergütung gewährt wurde und was mit Ablauf des Jahres an aus Vorjahren zurückbehaltener variabler Vergütung verdient worden ist.

	Aufsichtsrat ¹	Geschäftsleiter ²	Investment Banking ³	Retail Banking ⁴	Asset Management ⁵	Corporate Functions ⁶	Independent Control Functions ⁷	Marktfolge ⁸
Mitglieder	56	19						
Anzahl der Risk Taker			78	71	0	40	21	45
Anzahl der als Risk Taker identifizierten Bereichsleiter			6	15	0	12	5	5
gesamte fixe Vergütung (in Eur)	805.600	7.576.933	8.577.848	7.687.580	0	4.681.965	2.431.952	4.071.998
Gesamte fixe Vergütung in baren Geldleistungen	805.600	7.576.933	8.577.848	7.687.580	0	4.681.965	2.431.952	4.071.998
Gesamte variable Vergütung in Aktien und aktienbasierten Instrumenten	0	0	0	0	0	0	0	0
Gesamte variable Vergütung in anderen Instrumenten	0	0	0	0	0	0	0	0
gesamte variable Vergütung (in Eur)⁹	0	1.284.867	650.000	8.004	0	0	0	0
Gesamte variable Vergütung in baren Geldleistungen	0	1.284.867	650.000	8.004	0	0	0	0
Gesamte variable Vergütung in Aktien und aktienbasierten Instrumenten	0	0	0	0	0	0	0	0
Gesamte variable Vergütung in anderen Instrumenten	0	0	0	0	0	0	0	0
Gesamtbetrag der zurückgestellten variablen Vergütung in 2013	0	356.000	0	0	0	0	0	0
Gesamtbetrag zurückgestellter variabler Vergütung in Geldleistungen	0	356.000	0	0	0	0	0	0
Gesamtbetrag zurückgestellter variabler Vergütung in Aktien und aktienbasierten Instrumenten	0	0	0	0	0	0	0	0
Gesamtbetrag zurückgestellter variabler Vergütung in anderen Instrumenten	0	0	0	0	0	0	0	0
Gesamtbetrag der ausstehenden zurückgestellten variablen Vergütung aus früheren Jahren	0	994.667	1.083.867	238.667	0	180.400	69.200	112.433
Malus in 2013 auf den gesamten zurückgestellten Teil der variablen Vergütung aus den vorangegangenen Jahren	0	428.000	126.051	0	0	11.067	1.333	32.000
Zahl der Empfänger von garantierter variabler Vergütung	0	0	0	1	0	0	0	0
Gesamtbetrag garantierter variabler Vergütung	0	0	0	8.004	0	0	0	0
Zahl der Empfänger von Abfindungen	0	1	2	0	0	0	0	0
Gesamtbetrag der Abfindungen	0	730.120	650.000	0	0	0	0	0
höchste Abfindung für eine einzelne Person	0	730.120	355.000	0	0	0	0	0
Zahl der Empfänger von Beiträgen zur freiwilligen Altersversorgungsleistungen	0	0	0	0	0	0	0	0
Gesamtbetrag der Beiträge zu freiwilligen Altersversorgungsleistungen	0	0	0	0	0	0	0	0
Gesamtbetrag variabler Vergütungen aufgrund von Mehrjahresprogrammen	0	0	0	0	0	0	0	0

Einbezogene Unternehmen:

Landesbank Berlin AG (LBB), Berlin Hyp AG (Berlin Hyp), Sparkassen-Kreditpartner GmbH (S-KP), netbank AG (netbank), Landesbank Berlin Investment GmbH (LBB-Invest), Landesbank Berlin International S.A. (LBBi)

1 Aufsichtsräte der einbezogenen Unternehmen

2 Vorstand und Geschäftsführung der einbezogenen Unternehmen

3 Geschäftsfeld KMG der LBB einschl. NL London und Luxemburg, Treasury der Berlin Hyp, LBBi

4 Geschäftsfelder Private Kunden, Firmenkunden Immobilienfinanzierung

5 LBB Invest

6 Finanzen, Personal, Organisationssteuerung, Unternehmensentwicklung und Recht

7 Risikocontrolling, Revision, Compliance

8 Kredit (Marktfolge)

9 variable Vergütung an die Geschäftsführer der LBBi, LBB-Invest, S-KP, Vorstände der netbank, die Vorstände der LBB und der Berlin Hyp haben für 2013 keine variable Vergütung erhalten