

Landesbank Berlin | Berliner Sparkasse

**Offenlegung zur Vergütungspolitik
gemäß § 16 Abs. 1 InstitutsVergV i. V. m. Art. 450 CRR**

der Landesbank Berlin AG

zum Geschäftsjahr 2016

Inhaltsverzeichnis

1	Vergütungspolitik (Artikel 450 CRR)	3
2	Vergütungssysteme	3
2.1	Angaben zum Entscheidungsprozess zur Vergütungspolitik (Artikel 450 (1) a) CRR)	3
2.2	Ausschüsse für die Vergütungsaufsicht und Sitzungsanzahl (Artikel 450 (1) a) CRR)	3
2.3	Vergütungsbeauftragte	4
2.4	Externer Berater (Artikel 450 (1) a) CRR)	4
2.5	Angaben zur Verknüpfung von Vergütung und Erfolg (Artikel 450 (1) b) CRR).....	4
2.6	Wichtige Gestaltungsmerkmale des Vergütungssystems (Artikel 450 (1) c) CRR)	5
2.7	Werte für das Verhältnis zwischen dem festen und dem variablen Vergütungsbestandteil (Artikel 450 (1) d) CRR)	6
2.8	Angaben zu den Erfolgskriterien, anhand derer über den Anspruch auf variable Vergütungskomponenten entschieden wird (Artikel 450 (1) e) CRR)	6
2.9	Die wichtigsten Parameter und Begründungen für Systeme mit variablen Komponenten und sonstige Sachleistungen (Artikel 450 (1) f) CRR)	7
3	Quantitative Angaben	7
3.1	Zusammengefasste quantitative Angaben zu den Vergütungen (Artikel 450 (1) g) und h) CRR)	7
3.2	Zahl der Personen, deren Vergütung sich im Geschäftsjahr 2016 auf 1 Mio. EUR oder mehr beläuft (Artikel 450 (1) i) CRR)	9
3.3	Angaben nach Art. 450 (2) CRR.....	9

1 Vergütungspolitik (Artikel 450 CRR)

Die Vorschriften für die Vergütungspolitik sind in der CRD IV geregelt und durch die Instituts-Vergütungs-Verordnung (IVV) in deutsches Recht umgesetzt worden. Die Offenlegung zur Vergütung für CRR-Institute hat gemäß § 16 Abs. 1 IVV nach Art. 450 CRR zu erfolgen.

Aufgrund ihrer Bilanzsumme von über 30 Mrd. EUR ist die Landesbank Berlin AG (LBB) als bedeutendes Institut gemäß § 17 IVV anzusehen. Die LBB ist Teil der S-Erwerbsgesellschafts KG Gruppe (SEG-Gruppe), deren übergeordnetes Unternehmen die Landesbank Berlin Holding AG (LBBH) ist.

Art. 450 CRR bezieht sich auf die Mitarbeiterkategorien, deren Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil eines Instituts haben. Das sind die im Sinne der IVV zu identifizierenden Risk Taker und die Geschäftsleiter.

2 Vergütungssysteme

In der LBB 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 dreiviertel 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.

Im Jahr 2016 sind keine wesentlichen Anpassungen der Vergütungssysteme erfolgt. Der jeweilige Umsetzungsstand, der für das Jahr 2017 angekündigten Neuerungen der aufsichtsrechtlichen Anforderungen, wird in künftigen Berichten dargestellt.

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

Der Vorstand ist 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 der 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 hat eine eigene Vergütungsstrategie festgelegt, die im Einklang mit der gruppenweiten Vergütungsstrategie steht.

Die konkrete Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist in den Organisationsrichtlinien hinterlegt. Der Vorstand informiert 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 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 Vorstand hat der Aufsichtsrat Richtlinien beschlossen.

Im Rahmen ihrer Zuständigkeit und nach Maßgabe der jeweiligen Richtlinien prüfen 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.

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

Der Aufsichtsrat hat seinem Personal- und Strategieausschuss die Aufgaben des Vergütungskontrollausschusses im Sinne des § 25d Abs. 12 KWG und § 15 IVV übertragen. Der Ausschuss setzt sich aus mindestens 6 Mitgliedern zusammen.

Der 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 (Risk Taker). 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 Ausschuss unterstützt den 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 2016 zu 4 Sitzungen zusammen.

2.3 Vergütungsbeauftragte

Der Vorstand hat nach Anhörung des Aufsichtsrats eine Vergütungsbeauftragte und einen Stellvertreter bestellt. Die Vergütungsbeauftragte hat die Angemessenheit der Vergütungssysteme der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ständig zu überwachen. Zu diesem Zweck ist 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 ist verpflichtet, sich mit dem oder der Vorsitzenden ihres Vergütungskontrollausschusses eng abzustimmen. Die Vergütungsbeauftragte hat zudem den Aufsichtsrat und dessen Vergütungskontrollausschuss bei deren Überwachungs- und Ausgestaltungsaufgaben hinsichtlich aller Vergütungssysteme zu unterstützen. Sie ist verpflichtet, dem Vorsitzenden des Vergütungskontrollausschusses Auskunft zu erteilen. Die Vergütungsbeauftragte hat 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, hat die Vergütungsbeauftragte auch anlassbezogen oder in einem engeren Turnus Bericht zu erstatten. Im Jahr 2016 war dies nicht erforderlich.

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

Die LBB hat im Jahr 2016 keine externen Berater bei der Festlegung der Vergütungspolitik in Anspruch genommen.

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

Grundsätzliche Voraussetzung für die Gewährung variabler Vergütung an den Vorstand (Tantieme) wie an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Bonus) ist 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 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.

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

2.6.1 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.

Der Aufsichtsrat hat bei der Ermittlung des Gesamtantiemepools, und der Vorstand hat bei der Ermittlung des Gesamtbonus pools 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 Gesamtantiemepools bzw. des Gesamtbonus pools haben der 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 Vorstand festgelegte Gesamtbonus pool 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 die Mitarbeiterin 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.

2.6.2 Strategie zur Rückstellung (Zurückbehaltung) der Vergütungszahlung

In den Vergütungssystemen der Vorstandsmitglieder und der Risk Taker sind 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 € an Risk Taker greift eine aufgeschobene Auszahlungsmethodik (Langfristkomponente) mit den folgenden Eckpunkten:

- Bei Mitgliedern des Vorstands 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 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 herangezogen. Die Restlaufzeiten sind jährlich zu prüfen.

2.6.3 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 Aufsichtsrat gegenüber dem Vorstand und dieser bzw. die Führungskraft gegenüber den Mitarbeiterinnen und 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 zum Beispiel ein gewichtiges Restatement der Bilanzen im Betrachtungszeitraum (Ebene Institut/Gruppe), eine wesentliche Korrektur relevanter Risikobewertungen für Bereichs-/Organisationseinheits-spezifische Geschäfte (Ebene Bereich/Organisationseinheit) oder nachträgliche Beanstandungen im Rahmen individueller Ziele (Ebene Individuell) beinhalten.

2.6.4 Vergütungsstrategie

Die Vergütungsstrategie beschreibt die mittel- und langfristigen Ziele für die Vergütungsgestaltung. Diese Ziele werden aus den übergeordneten geschäfts- und risikostrategischen Zusammenhängen hergeleitet. Die beschriebenen Vergütungsgrundsätze stellen die verbindlichen Leitlinien dar und bilden den Handlungsrahmen für die an der Vergütungsgestaltung Beteiligten.

2.7 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.

2.8 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 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 Kapitaler-

höhungen (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.

2.9 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf die Strategien ausgerichtet. Damit wird eine leistungsgerechte Vergütung erreicht, die die Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fördert, 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 Geschäftsleitern und Risk Takern 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.

3 Quantitative Angaben

3.1 Zusammengefasste quantitative Angaben zu den Vergütungen (Artikel 450 (1) g) und h) CRR)

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Gesamtvergütungen für das Geschäftsjahr 2016. Diese beinhalten die fixen Vergütungen des Jahres 2016 sowie die Summe der variablen Vergütungen für das Geschäftsjahr 2016.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats der LBB erhalten feste Jahresbeträge, variable Vergütungen erhalten sie nicht.

Beträge in Tsd. €	Aufsichtsrat ¹	Geschäftsleiter ²	Investment Banking ³	Retail Banking ⁴	Asset Management ⁵	Corporate Functions ⁶	Independent Control Functions ⁷	All other
Mitglieder	21	4						
Anzahl der Risk Taker	21	4	25	57	0	20	14	0
Anzahl der als Risk Taker identifizierten Bereichsleiter			1	12	0	4	3	0
gesamte fixe Vergütung	310	4.914	3.257	8.326	0	2.923	2.534	0
Gesamte fixe Vergütung in baren Geldleistungen	310	2.620	3.257	8.326	0	2.923	2.534	0
Zuführung zu Pensionsverpflichtungen	0	2.294	0	0	0	0	0	0
Gesamte fixe Vergütung in Aktien und aktienbasierten Instrumenten	0	0	0	0	0	0	0	0
Gesamte fixe Vergütung in anderen Instrumenten	0	0	0	0	0	0	0	0
gesamte variable Vergütung	0	275	315	1.113	0	414	245	0
Gesamte variable Vergütung in baren Geldleistungen	0	187	315	1.113	0	414	245	0
Gesamte variable Vergütung in Aktien und aktienbasierten Instrumenten	0	88	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 2016	0	105	0	0	0	0	0	0
Gesamtbetrag zurückgestellter variabler Vergütung in Geldleistungen	0	53	0	0	0	0	0	0
variabler Vergütung in Aktien und aktienbasierten Instrumenten	0	53	0	0	0	0	0	0
Gesamtbetrag zurückgestellter variabler Vergütung in anderen Instrumenten	0	0	0	0	0	0	0	0
Gesamtbetrag der ausstehenden zurückbehaltenen variablen Vergütung aus dem Berichtsjahr vorangegangenen Jahren	0	0	0	0	0	0	0	0
davon erdiente und gewährte Beträge zurückbehaltener Vergütungen	0	0	0	0	0	0	0	0
davon noch nicht erdiente Beträge ausstehender zurückbehaltener Vergütungen	0	0	0	0	0	0	0	0
Malus auf den gesamten zurückgestellten Teil der variablen Vergütung aus den vorangegangenen Jahren	0	0	0	0	0	0	0	0
Zahl der Empfänger von garantierter variabler Vergütung	0	0	0	0	0	0	0	0
Gesamtbetrag garantierter variabler Vergütung	0	0	0	0	0	0	0	0
Zahl der Empfänger von Abfindungen	0	0	0	2	0	2	0	0
Gesamtbetrag der Abfindungen	0	0	0	503	0	688	0	0
höchste Abfindung für eine einzelne Person	0	0	0	350	0	480	0	0
Zahl der Empfänger von Beiträgen zu freiwilligen Altersversorgungsleistungen	0	0	0	0	0	0	0	0
Gesamtbetrag der Beiträge zu freiwilligen Altersversorgungsleistungen in 2016	0	0	0	0	0	0	0	0
Gesamtbetrag variabler Vergütungen aufgrund von Mehrjahresprogrammen	0	0	0	0	0	0	0	0

1 Aufsichtsrat der LBB

2 Vorstand der LBB

3 Geschäftsfeld Treasury

4 Geschäftsfeld Private Kunden und Geschäftsfeld Firmenkunden sowie Bereich Kredit (Marktfolge)

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

6 Bereiche: Finanzen, Personal, Organisationssteuerung, Unternehmensentwicklung und Recht

7 Bereiche: Risikocontrolling, Revision, Compliance

3.2 Zahl der Personen, deren Vergütung sich im Geschäftsjahr 2016 auf 1 Mio. EUR oder mehr beläuft (Artikel 450 (1) i) CRR)

Im Berichtsjahr 2016 erhielten zwei Personen Vergütungen (einschließlich Zuführungen zu den Pensionsrückstellungen), die sich in Summe auf 1 Mio. € oder mehr beliefen. Im einen Fall handelte es sich um Vergütungen zwischen 1,5 Mio. € und 2,0 Mio. € und im anderen Fall um Vergütungen zwischen 2,0 Mio. € und 2,5 Mio. €.

3.3 Angaben nach Art. 450 (2) CRR

Individuelle Angaben zur Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats in der LBB sind personenbezogen auch im Jahresabschluss 2016 veröffentlicht. Dort sind für die Vorstandsmitglieder auch die bilanzierten Pensionsrückstellungen sowie Aufwand/Zuführung zu diesen Rückstellungen in 2016 dargestellt.

Landesbank Berlin AG
Alexanderplatz 2
D – 10178 Berlin