

Landesbank Berlin | Berliner Sparkasse

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

der Landesbank Berlin AG

zum Geschäftsjahr 2019

Inhaltsverzeichnis

1	Vergütungspolitik	3
2	Vergütungssysteme	3
2.1	Variable Vergütungssysteme.....	3
2.2	Erfolgsabhängige Jahresprämie.....	4
2.3	Variable Vertriebsvergütung	4
2.4	Variable außertarifliche Vergütung	4
3	Angaben zum Entscheidungsprozess zur Vergütungspolitik (Artikel 450 (1) a) CRR) ...	4
3.1	Ausschüsse für die Vergütungsaufsicht und Sitzungsanzahl (Artikel 450 (1) a) CRR)	4
3.2	Vergütungsbeauftragte	5
3.3	Externer Berater (Artikel 450 (1) a) CRR)	5
3.4	Angaben zur Verknüpfung von Vergütung und Erfolg (Artikel 450 (1) b) CRR).....	5
3.5	Wichtige Gestaltungsmerkmale des Vergütungssystems (Artikel 450 (1) c) CRR)	5
3.6	Werte für das Verhältnis zwischen dem festen und dem variablen Vergütungsbestandteil (Artikel 450 (1) d) CRR)	7
3.7	Angaben zu den Erfolgskriterien, anhand derer über den Anspruch auf variable Vergütungskomponenten entschieden wird (Artikel 450 (1) e) CRR).....	8
3.8	Die wichtigsten Parameter und Begründungen für Systeme mit variablen Komponenten und sonstige Sachleistungen (Artikel 450 (1) f) CRR)	8
4	Quantitative Angaben	9
4.1	Zusammengefasste quantitative Angaben zu den Vergütungen nach § 16 IVV und Artikel 450 (1) g) und h) CRR.....	9
4.2	Zahl der Personen, deren Vergütung sich im Geschäftsjahr 2018 auf 1 Mio. EUR oder mehr beläuft (Artikel 450 (1) i) CRR)	12
4.3	Angaben nach Art. 450 (2) CRR.....	12

1 Vergütungspolitik

Die Landesbank Berlin AG (LBB) unterliegt als Kreditinstitut im Sinne des § 1 KWG den aufsichtsrechtlichen Anforderungen des KWG und der Institutsvergütungsverordnung (IVV) an die Ausgestaltung ihrer Vergütungssysteme. Aufgrund ihrer Bilanzsumme von über 30 Mrd. EUR ist die LBB gemäß § 25n Abs. 1 KWG ein bedeutendes Institut im Sinne des § 25a Abs. 5a KWG. Die LBB ist Teil der S-Erwerbsgesellschafts KG Gruppe (SEG-Gruppe), deren übergeordnetes Unternehmen die Landesbank Berlin Holding AG (LBBH) ist. Die LBB ist Trägerin der Berliner Sparkasse.

Die Offenlegung zur Vergütung für CRR-Institute hat nach § 16 IVV und Art. 450 CRR zu erfolgen. Art. 450 CRR bezieht sich auf die Mitarbeiterkategorien, deren Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil eines Instituts haben. Das sind die im Sinne des § 25a Abs. 5b KWG zu identifizierenden Risikoträger und die Geschäftsleiter.

2 Vergütungssysteme

In der LBB – Berliner Sparkasse LBB/BSK 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/BSK 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.

In der LBB/BSK gelten die Tarifverträge des privaten Bankgewerbes sowie der öffentlichen Banken (MTV Banken) für alle Tarifangestellten einschließlich der Auszubildenden. Für Tarifangestellte, die bereits vor dem 1. Januar 1992 bei den Vorgängerinstituten (Sparkasse der Stadt Berlin / Sparkasse der Stadt Berlin West) beschäftigt waren, gilt darüber hinaus die tarifvertragliche Überleitungsvereinbarung der LBB. Auf diese tarifvertraglich vereinbarte Vergütung ist die IVV nicht anzuwenden.

2.1 Variable Vergütungssysteme

Grundsätzliche Voraussetzung für die Gewährung variabler Vergütungen in der LBB/BSK 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 Geschäftsbereiche 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. Damit werden für die Ermittlung des Gesamterfolgs Vergütungsparameter verwendet, die risikoadjustiert sind und dem Ziel eines nachhaltigen Erfolges Rechnung tragen.

Die zu verwendenden Vergütungsparameter sind auf eine anforderungs- und leistungsgerechte Vergütung auszurichten, die keinen Anreiz zum Eingehen unangemessener Risiken setzt und die die nachhaltige Entwicklung des Instituts und der Gruppe fördert. Dabei müssen die Verbraucherrechte und Verbraucherinteressen berücksichtigt werden. Insbesondere dürfen nicht ausschließlich quantitative Vergütungsparameter verwendet werden, sofern unmittelbar Verbraucherinteressen betroffen sind. Zudem dürfen die gewählten Vergütungsparameter nicht der Einhaltung der Verpflichtung zuwiderlaufen, bei der Erbringung von Beratungsleistungen bei Immobilierdarlehensverträgen (§ 511 BGB) im besten Interesse des Darlehensnehmers zu handeln; insbesondere darf die Vergütung nicht an Absatzziele in Bezug auf Immobilierdarlehensverträge (§ 491 Abs. 3 BGB) gekoppelt sein.

Gegenüber Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die als relevante Personen im Sinne des BT 8 Ma-Comp angesehen werden, sind neben den Anforderungen der IVV auch die Anforderungen des BT 8 Ma-Comp einzuhalten. Kundeninteressen dürfen durch variable Vergütung nicht beeinträchtigt werden. So dürfen keine Anreize gesetzt werden, die Interessen der LBB/BSK und der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Nachteil der Kunden über deren Interessen zu stellen

2.2 Erfolgsabhängige Jahresprämie

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können eine an den Unternehmenserfolg gekoppelte variable Vergütung in Form einer erfolgsabhängigen Jahresprämie erhalten. Unter der Voraussetzung, dass positive Wertbeiträge in einem Geschäftsjahr erreicht werden, erfolgen Prämienzahlungen in Höhe von 50 % des individuellen monatlichen Tarifgehalts bzw. für AT-Angestellte in Höhe von 20 % der Monatsbezüge.

2.3 Variable Vertriebsvergütung

Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Vertrieb der Geschäftsbereiche Private Kunden und Firmenkunden kann zudem ein Budget für variable Vergütungen abhängig von der Zielerreichung auf Geschäftsbereichsebene gebildet werden. Für individuelle Zahlungen daraus müssen durch die Einheiten und ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die aus der Geschäftsbereichssteuerung abgeleiteten Ziele erfüllt bzw. übererfüllt werden. Hierbei finden Team- und kombinierte Team- und Einzel-Zielbewertungen statt.

2.4 Variable außertarifliche Vergütung

Nach dem außertariflichen Vergütungssystem können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für ihre Tätigkeit im jeweils abgelaufenen Geschäftsjahr eine variable Vergütung erhalten. Die individuelle variable Vergütung wird auf der Grundlage nachvollziehbarer Kriterien und eines diskretionären Entscheidungsspielraums gewährt. Variable Vergütung soll eine nachhaltige und risikobereinigte Leistung honorieren, die über die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten hinausgeht.

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

Die LBB/BSK ist eine einhundertprozentige Tochtergesellschaft der LBBH. Der Vorstand der LBBH hat gemäß § 27 Abs. 1 IVV eine gruppenweite Vergütungsstrategie festgelegt, welche die Anforderungen der IVV gruppenweit umsetzt. Die LBB/BSK hat eine eigene Vergütungsstrategie festgelegt, die im Einklang mit der gruppenweiten Vergütungsstrategie steht.

Der Vorstand der LBB/BSK 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 § 3 Abs. 1 IVV verantwortlich.

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.

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

Der Aufsichtsrat hat einen Vergütungskontrollausschuss gebildet und ihm die Aufgaben 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 (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 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/BSK kam der Vergütungskontrollausschuss im Geschäftsjahr 2019 zu 2 Sitzungen zusammen.

3.2 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 2019 war dies nicht erforderlich.

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

Die LBB/BSK hat im Jahr 2019 keine externen Berater in Bezug auf die Vergütungssysteme in Anspruch genommen.

3.4 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. Für die Ermittlung wird die Zielgröße „Wertbeitrag“ herangezogen. Im Vergütungssystem der Vorstände und der außertariflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird zudem der finanzielle Erfolg 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 LBB/BSK und ihres Vorstands liegender 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.

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

3.5.1 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 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 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.

3.5.2 Strategie zur Rückstellung (Zurückbehaltung) der Vergütungszahlung

In den Vergütungssystemen der Vorstandsmitglieder und der Risikoträgerinnen und Risikoträger 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 Risikoträger 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.

3.5.3 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.

3.5.4 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.

3.5.5 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.

3.6 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.

3.7 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 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.

3.8 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 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 den Mitgliedern des Vorstands und den Risikoträgerinnen und Risikoträgern 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 Quantitative Angaben

4.1 Zusammengefasste quantitative Angaben zu den Vergütungen nach § 16 IVV und Artikel 450 (1) g) und h) CRR

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Gesamtvergütungen für das Geschäftsjahr 2019. Diese beinhalten die fixen Vergütungen sowie die Summe der variablen Vergütungen für das Geschäftsjahr 2019.

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

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	20	4						
Gesamtzahl Mitarbeiter nach Köpfen			34	2.825	-	640	170	-
Gesamtzahl Mitarbeiter FTE			33,6	2.612,3	-	527,8	153,1	-
Gesamte Vergütung	314,0	5.481,7	5.220,6	221.059,4	0,0	57.858,2	15.307,7	0,0
gesamte fixe Vergütung	314,0	5.481,7	5.054,3	215.053,6	0,0	56.218,5	14.791,0	0,0
gesamte variable Vergütung	0,0	0,0	166,3	6.005,8	0,0	1.639,7	516,7	0,0

1 Aufsichtsrat der LBB/BSK

2 Vorstand der LBB/BSK

3 Treasury der LBB/BSK

4 Geschäftsbereiche Private Kunden, Firmenkunden, Direktbankservice, Immobilienfinanzierung, Marktfolgeeinheiten (Kredit)

5 Asset Management (Vermögensverwaltung) ist 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. €	Aufsichtsrat ¹	Geschäftsleitung ²	Geschäftsbereiche					
			Investment Banking ³	Retail Banking ⁴	Asset Management ⁵	Unternehmensfunktionen ⁶	Kontrollfunktionen ⁷	Sonstige Bereiche
Art. 450 Abs. 1 lit. h Unterabs. (i) CRR i.V.m. Art. 450 Abs. 1 lit. h Unterabs. (ii) CRR Vergütungen für das Berichtsjahr								
Anzahl Risikoträger (nach Köpfen)	20	4	14	57	0	19	16	0
Anzahl Risikoträger (nach FTE)	20,0	4,0	14,0	57,0	0,0	18,0	15,0	0,0
davon: Anzahl der Risikoträger in der nachgelagerten Führungsebene (nach FTE)			1,0	12,0	0,0	4,0	3,0	0,0
Gesamte fixe Vergütung für das Berichtsjahr	314,0	5.481,7	2.563,8	11.042,6	0,0	3.879,3	2.661,6	0,0
davon: fix in Barmitteln/ Sachleistungen / geldwerten Vorteilen / Zuführung zur Altersversorgung	314,0	5.481,7	2.563,8	11.042,6	0,0	3.879,3	2.661,6	0,0
davon: fix in Instrumenten des harten Kernkapitals/ Ergänzungskapitals/ sonstigen Instrumenten	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Gesamte variable Vergütung für das Berichtsjahr	0,0	0,0	29,0	138,6	0,0	43,1	33,0	0,0
davon: variabel in Barmitteln/ Sachleistungen	0,0	0,0	29,0	138,6	0,0	43,1	33,0	0,0
davon: variabel in Instrumenten, die den Wert des Unternehmens nachhaltig widerspiegeln, gemäß § 20 Abs. 5 S. 1 Nr. 1 InstitutsVergV	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
davon: variabel in Instrumenten gemäß § 20 Abs. 5 S. 1 Nr. 2 InstitutsVergV	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Gesamtbetrag der variablen Vergütung für das Berichtsjahr, die zurückbehalten wird	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
davon: zurückbehaltene variable Vergütung für das Jahr N in Barmitteln	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
davon: zurückbehaltene variable Vergütung für das Berichtsjahr in Instrumenten, die den Wert des Unternehmens nachhaltig widerspiegeln, gemäß § 20 Abs. 5 S. 1 Nr. 1 InstitutsVergV	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
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	0,0	0,0	0,0	0,0

1 Aufsichtsrat der LBB/BSK

2 Vorstand der LBB/BSK

3 Treasury der LBB/BSK

4 Geschäftsbereiche Private Kunden, Firmenkunden, Direktbankservice, Immobilienfinanzierung, Marktfolgeeinheiten (Kredit)

5 Asset Management (Vermögensverwaltung) ist 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 Berichtsjahrs noch ausstehenden variablen Vergütung, die in den Vorjahren zurückbehalten wurde	0,0	179,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
davon im Berichtsjahr erdient	0,0	47,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
wiederum davon zur Auszahlung gekommen	0,0	47,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
davon im Berichtsjahr noch nicht erdient, d.h. zum Ende des Berichtsjahrs weiterhin zurückbehalten	0,0	77,6	0,0	0,0	0,0	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 Berichtsjahr auf die zuvor gewährte Vergütung angewandt wurde	0,0	0,0	0,0	0,0	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	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Gesamtbetrag der garantierten variablen Vergütungen (Neueinstellungsprämien) gemäß § 5 Abs. 5 InstitutsVergV	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	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 Berichtsjahr gewährten Abfindungen	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Anzahl der Begünstigten der im Berichtsjahr gewährten Abfindungen (nach Köpfen/FTE)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Höchste im Berichtsjahr an eine Einzelperson gewährte Abfindung	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Gesamtbetrag der im Berichtsjahr gezahlten Abfindungen	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

1 Aufsichtsrat der LBB/BSK

2 Vorstand der LBB/BSK

3 Treasury der LBB/BSK

4 Geschäftsbereiche Private Kunden, Firmenkunden, Direktbankservice, Immobilienfinanzierung, Marktfolgeeinheiten (Kredit)

5 Asset Management (Vermögensverwaltung) ist 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

4.2 Zahl der Personen, deren Vergütung sich im Geschäftsjahr 2019 auf 1 Mio. EUR oder mehr beläuft (Artikel 450 (1) i) CRR)

Im Berichtsjahr 2019 belief sich die Vergütung (einschließlich der Zuführungen zu den Pensionsrückstellungen) für eine Person zwischen 1,5 Mio. EUR und 2,0 Mio. EUR und für eine Person zwischen 2,0 Mio. EUR und 2,5 Mio. EUR.

4.3 Angaben nach Art. 450 (2) CRR

Individuelle Angaben zur Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats in der LBB/BSK sind personenbezogen auch im Jahresabschluss 2019 veröffentlicht. Dort sind für die Vorstandsmitglieder auch die bilanzierten Pensionsrückstellungen sowie Aufwand/Zuführung zu diesen Rückstellungen in 2019 dargestellt. Der Jahresabschluss ist im Internetauftritt der LBB abrufbar.

Landesbank Berlin AG
Alexanderplatz 2
D – 10178 Berlin