

## Offenlegungsbericht zum 31.12.2016

Aktualisierung Kapitel 7, Punkt 7.3 - Vergütungspolitik (Artikel 450 CRR)

## Inhalt

<b>7 Vergütungspolitik (Artikel 450 CRR)</b>	<b>3</b>
7.1 Grundsätze der Vergütung	3
7.2 Angaben zur Ausgestaltung der Vergütungssysteme (Artikel 450 Absatz (1) c-f CRR)	4
7.3 Offenlegung der Vergütungsdaten	6

## **7 Vergütungspolitik (Artikel 450 CRR)**

Die Vorschriften für die Vergütungspolitik sind in der Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) geregelt. Gemäß § 16 der InstitutsVergV hat die Berlin Hyp Informationen hinsichtlich ihrer Vergütungspolitik und –praxis offenzulegen. Die Offenlegungspflichten richten sich für die Berlin Hyp als CRR-Institut nach Artikel 450 CRR.

Artikel 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. Die folgenden Angaben nach Artikel 450 CRR beziehen sich auf die Vergütungssysteme der Berlin Hyp, dabei insbesondere auf die Geschäftsleiter (jeweilige Mitglieder des Vorstandes) sowie auf die identifizierten Risk Taker.

### **7.1 Grundsätze der Vergütung**

#### **Anforderungen gemäß § 16 Absatz 1 InstitutsVergV in Verbindung mit Artikel 450 CRR**

Der Vorstand ist als Geschäftsleitung für die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Mitarbeiter nach Maßgabe der Vorgaben des § 25 a Absatz 1 Nr. 6 in Verbindung mit § 25 a Absatz 5 KWG und der InstitutsVergV verantwortlich.

Die Berlin Hyp unterliegt als Institut im Sinne des § 1 b Kreditwesengesetz (KWG) den aufsichtsrechtlichen Anforderungen der InstitutsVergV und ist ein bedeutendes Institut im Sinne des § 17 Absatz 2 Nr. 1 InstitutsVergV. Daher sind neben den allgemeinen Anforderungen des Abschnitts 2 der InstitutsVergV zusätzlich die besonderen Anforderungen des Abschnitts 3 InstitutsVergV anzuwenden.

Die InstitutsVergV ist gemäß § 1 Absatz 3 InstitutsVergV nicht anzuwenden auf Vergütungen, die durch Tarifvertrag, im Geltungsbereich eines Tarifvertrages durch Vereinbarung der Arbeitsvertragsparteien über die Anwendung der tarifvertraglichen Regelungen oder aufgrund eines Tarifvertrages in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung vereinbart sind.

#### **Angaben zur Vergütungspolitik (Artikel 450 Absatz (1) a CRR)**

Die Berlin Hyp ist eine einhundertprozentige Tochtergesellschaft der Landesbank Berlin Holding AG (LBBH). Die LBBH gehört aufsichtsrechtlich zur S-Erwerbsgesellschaftsgruppe (Gruppe). In dieser Gruppe untersteht deren Obergesellschaft, die S-Erwerbsgesellschaft KG (Erwerbs KG), nicht der Bankenaufsicht. Die LBBH ist von der Aufsicht als übergeordnetes Unternehmen für bankaufsichtsrechtliche Zwecke gemäß § 10 a Absatz 2 S. 2 KWG bestimmt worden. Insofern hat die LBBH eine gruppenweite Vergütungsstrategie festgelegt, welche die Anforderungen der InstitutsVergV umsetzt. Als bedeutendes Institut im Sinne der InstitutsVergV hat die Berlin Hyp zudem eine eigene Vergütungsstrategie festgelegt, die im Einklang mit der gruppenweiten Vergütungsstrategie steht. Die Vergütungsstrategie ist auf die Erreichung der den Geschäfts- und Risikostrategien niedergelegten Ziele ausgerichtet. Das Strategiedokument der Berlin Hyp, die Personalstrategie und die Risikostrategie bilden die Basis für die Ableitung der Vergütungsstrategie. Die in der Vergütungsstrategie der Berlin Hyp beschriebenen Regelungen stellen die verbindlichen Leitlinien für die Umsetzung der InstitutsVergV in der Berlin Hyp dar und bilden den Handlungsrahmen für die Vergütungsausgestaltung.

Gemäß § 3 Absatz 2 InstitutsVergV ist das Aufsichtsorgan für die Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Geschäftsleitung verantwortlich. Die konkrete Ausgestaltung der Vergütungssysteme für die Geschäftsleitung ist in den „Richtlinien des Aufsichtsrats der Berlin Hyp AG für die Festsetzung und Auszahlung der variablen Vergütung (Tantieme) der Vorstandsmitglieder“ durch den Aufsichtsrat beschlossen worden.

Gemäß § 3 Absatz 1 InstitutsVergV liegt die Verantwortung für die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Mitarbeiter bei der Geschäftsleitung des Instituts. Die konkrete Ausgestaltung der Vergütungssysteme für die Mitarbeiter ist in den Dokumenten „Ausgestaltung der Vergütungssysteme der tariflich vergüteten Mitarbeiter der Berlin Hyp AG“ und

„Ausgestaltung der Vergütungssysteme der außertariflich vergüteten Mitarbeiter der Berlin Hyp AG“ beschrieben, welche im Einklang mit der Vergütungsstrategie stehen.

Der Aufsichtsrat hat seinem Personal- und Strategieausschuss die Aufgaben des Vergütungskontrollausschusses im Sinne des § 25 d Absatz 12 KWG übertragen. Der Ausschuss tagt mindestens vier Mal jährlich. Der Ausschuss unterstützt den Aufsichtsrat bei der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme für den Vorstand und die Mitarbeiter.

### **Angaben zur Verknüpfung von Vergütung und Erfolg (Artikel 450 Absatz (1) b CRR)**

Voraussetzung für die Gewährung variabler Vergütung ist zunächst, dass ein Gesamtbetrag variabler Vergütungen im Sinne des § 45 Absatz 2 Satz 1 Nr. 5 a KWG festgesetzt werden kann. Dies ist dann der Fall, wenn ein positiver Gesamterfolg vorliegt. Eine Festsetzung variabler Vergütungen ist im Falle eines negativen Gesamterfolges in der Regel nicht zulässig. Bei Institutsgruppen, Finanzholdinggruppen oder gemischten Finanzholdinggruppen ist der Gesamterfolg der Gruppe als Maßstab heranzuziehen. Der Gesamterfolg der Gruppe wird auf Ebene der Erwerbs KG ermittelt. Hierzu wird die Messgröße eines Wertbeitrages herangezogen, welcher grundsätzlich die Faktoren operatives Ergebnis und Kapitalkosten einbezieht und auf der Basis des HGB Konzernabschlusses der S-Erwerbs KG ermittelt wird. In einem zum Gruppenvorgehen analogen Verfahren wird der Gesamterfolg der Berlin Hyp ermittelt.

Der finanzielle Erfolg der Berlin Hyp 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 nachhaltig erwirtschaftet worden ist. Über den zweiten Faktor A2 haben Vorstand und Aufsichtsrat eine qualitative Bewertung des Gesamterfolgs des abgelaufenen Geschäftsjahres vorzunehmen. Über die Berücksichtigung der Faktoren A1 und A2 ergibt sich die maximale Höhe des Gesamttantiemepools (Vorstände) bzw. Gesamtbonuspools (Mitarbeiter).

## **7.2 Angaben zur Ausgestaltung der Vergütungssysteme (Artikel 450 Absatz (1) c-f CRR)**

### **Wichtige Gestaltungsmerkmale der variablen Vergütung (Artikel 450 Absatz (1) c CRR)**

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

1. eine signifikante Veränderung in der ökonomischen oder regulatorischen Kapitalausstattung sowohl der Berlin Hyp als auch der aufsichtsrechtlichen Gruppe,
2. ein signifikantes Versagen des Risikomanagements auf Ebene der Berlin Hyp und
3. ein signifikanter Rückgang der finanziellen Leistungsfähigkeit der Berlin Hyp.

Vor der anschließenden endgültigen Festsetzung der Höhe des Gesamttantiemepools hat der Aufsichtsrat gemäß § 7 InstitutsVergV für die Berlin Hyp:

4. die Risikotragfähigkeit, die mehrjährige Kapitalplanung und die Ertragslage zu berücksichtigen,
5. sicherzustellen, dass die Fähigkeit gegeben ist, eine angemessene Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung dauerhaft aufrechtzuerhalten oder wiederherzustellen und
6. sicherzustellen, dass die Fähigkeit nicht eingeschränkt wird, die kombinierten Kapitalpuffer-Anforderungen gemäß § 10 i KWG dauerhaft aufrechtzuerhalten oder wiederherzustellen.

Der vom Vorstand festgelegte Gesamtbonuspool wird unter Berücksichtigung quantitativer und qualitativer Kriterien auf die Bereiche des Instituts verteilt.

In den Vergütungssystemen des Vorstands und der Mitarbeiter sind Grundsätze zu Leistungs- und Zurückbehaltungszeiträumen einschließlich der Voraussetzungen für einen vollständigen Verlust oder eine teilweise Reduzierung der variablen Vergütung festgelegt.

Bei variabler Vergütung greift eine aufgeschobene Auszahlungsmethodik mit den folgenden Eckpunkten:

- Bei Überschreiten der von der Aufsicht geduldeten Freigrenze gemäß § 18 Absatz 1 InstitutsVergV wird bei Vorständen und Risikoträgern der zweiten Führungsebene (Bereichsleiter) die festgesetzte Zielantieme zu 40 % sofort gewährt („Sofortantieme“). Der verbleibende Teil von 60 % („Vorbehaltstantieme“) wird über einen Zeitraum von drei Jahren (Mitarbeiter) bzw. vier Jahren (Vorstand) zurückbehalten („Zurückbehaltungszeitraum“).
- Bei Überschreiten der von der Aufsicht geduldeten Freigrenze gemäß § 18 Absatz 1 InstitutsVergV wird bei Risikoträgern unterhalb der zweiten Führungsebene die festgesetzte Zielantieme zu 60 % sofort gewährt („Sofortantieme“). Der verbleibende Teil von 40 % („Vorbehaltstantieme“) wird über einen Zeitraum von drei Jahren zurückbehalten („Zurückbehaltungszeitraum“).

Die Dauer des Zurückbehaltungszeitraumes hat sich am Geschäftszyklus, der Art und des Risikogehalts der betriebenen Geschäftsaktivitäten sowie an den Tätigkeiten der jeweiligen Mitarbeiter zu orientieren. Hierzu werden die Forderungen – insbesondere deren Laufzeit –, die Verbindlichkeiten und die derivativen Geschäfte der Berlin Hyp einheitlich als Beurteilungskriterien herangezogen. Die Berlin Hyp hat im Rahmen einer eigenverantwortlichen Festlegung sowohl für marktnahe Mitarbeitergruppen als auch für die marktfernen Mitarbeiter (z.B. Bereiche Personal, Risikocontrolling) einen Zurückbehaltungszeitraum von 3 Jahren gewählt. Die festgelegte Dauer des Zurückbehaltungszeitraums und die Höhe des zurückbehaltenen Anteils der variablen Vergütung berücksichtigen die Art und den Risikogehalt der Geschäftsaktivitäten.

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 Vorstand bzw. die Führungskraft im Jahr der Festsetzung des jeweiligen Teilbetrages 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 Teilbetrages. 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.

**Die variable Vergütung für ein Geschäftsjahr darf jeweils 100 % der fixen Vergütung für jeden einzelnen Mitarbeiter oder Geschäftsleiter für dieses Geschäftsjahr nicht überschreiten (Artikel 450 Absatz (1) d CRR).**

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

Jeweils 50 % der Sofort- und der Vorbehaltstantiemen werden unverzüglich nach Festsetzung in bar ausgezahlt. Die anderen 50 % werden von einer nachhaltigen Wertentwicklung des Unternehmens abhängig gemacht und mit einer Haltefrist von einem Jahr versehen, nach deren Verstreichen sie ausgezahlt werden („nachhaltige Instrumente“).

Es findet eine zeitraumbezogene Substanzwertbetrachtung statt. Innerhalb des Zurückbehaltungszeitraums und der Sperrfrist wird die Wertentwicklung der nachhaltigen Instrumente auf Grundlage der Entwicklung des Eigenkapitals gemäß Jahresabschluss der Berlin Hyp 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.

Die Entwicklung des bereinigten HGB-Eigenkapitals ab dem auf das Basisjahr folgende Geschäftsjahr bis zu dem Ende des Geschäftsjahres, nach dessen Ablauf eine Gewährung erfolgen soll (im Zähler), und das Eigenkapital des Geschäftsjahres des Basisjahres, für das die variable

Vergütung ursprünglich gewährt wurde, (im Nenner) werden zueinander ins Verhältnis gesetzt, so dass sich ein Quotient ergibt, der als Faktor des nachhaltigen Instruments herangezogen wird. 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.

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

Die implementierten Vergütungssysteme dienen der Unterstützung der Erreichung der Unternehmensziele. Durch die Vereinbarung individueller Ziele wird das Verhalten der Mitarbeiter in hohem Maße auf die Strategie der Berlin Hyp ausgerichtet. Damit wird eine leistungsgerechte Vergütung erreicht, die die Motivation der Mitarbeiter fördert, aber gleichzeitig negativen Anreizen und Interessenkollisionen entgegenwirkt. Bei der Ausgestaltung der Vergütungssysteme wurden die Anforderungen der Institutsvergütungsverordnung entsprechend berücksichtigt. Als wesentliche Sachleistungen werden gegenüber den Mitgliedern des Vorstands und ausgewählten Mitarbeitern auf Leitungsebenen, in Vertriebseinheiten und der Wertermittlung Dienstwagen gestellt. Weitere Sachleistungen, die einen beträchtlichen Umfang ausweisen können, werden nicht gewährt.

### **7.3 Offenlegung der Vergütungsdaten**

Die Systematik der nachfolgenden Darstellung entspricht dem Zurechnungsprinzip. Es wird darüber berichtet, was für das Geschäftsjahr 2016 an die Aufsichtsräte, Geschäftsleiter und die Risk Taker als Vergütung gewährt wurde. Die Angaben beziehen sich grundsätzlich auf den Stichtag 31. Dezember 2016.

Die Mitglieder der Aufsichtsräte erhalten feste Jahresbeträge. Variable Vergütungen erhalten sie nicht.

Für die Zahlung einer variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2016 wurde die gebildete Rückstellung in Höhe von 7,0 Mio. € wie folgt verwendet:

6,2 Mio. € wurden im Rahmen einer variablen Vergütung ausgezahlt, 0,8 Mio. € sind für Zwecke der Auszahlung in den Folgejahren 2018-2022 zurückgestellt worden.

## Quantitative Angaben zu den Vergütungen (Artikel 450 Absatz (1) g und h CRR):

Quantitative Angaben gemäß Artikel 450 Absatz (1) g-h CRR in T€	Aufsichtsrat <sup>1</sup>	Geschäftsleiter <sup>2</sup>	Investment Banking <sup>3</sup>	Retail Banking <sup>4</sup>	Asset Management <sup>5</sup>	Corporate Functions <sup>6</sup>	Independent Control Functions <sup>7</sup>	Alle Weiteren <sup>8</sup>
Mitglieder	16	5	-	-	-	-	-	-
Anzahl der Risk Taker	16	5	13	60	-	16	5	-
Anzahl der als Risk Taker identifizierten Bereichsleiter	-	-	1	7	-	5	2	-
Gesamte fixe Vergütung	304,8	2.750,9	1.265,4	7.945,2	-	2.027,8	747,1	-
Gesamte fixe Vergütung in baren Geldleistungen	304,8	2.290,6	1.265,4	7.945,2	-	2.027,8	747,1	-
Zuführung zu Pensionsverpflichtungen	-	460,3	-	-	-	-	-	-
Gesamte fixe Vergütung in Aktien und aktienbasierten Instrumenten	-	-	-	-	-	-	-	-
Gesamte fixe Vergütung in anderen Instrumenten	-	-	-	-	-	-	-	-
Gesamte variable Vergütung	-	1.070,0	229,5	1.386,5	-	350,0	118,8	-
Gesamte variable Vergütung in baren Geldleistungen	-	585,0	229,5	1.386,5	-	350,0	118,8	-
Gesamte variable Vergütung in Aktien und aktienbasierten Instrumenten	-	485,0	-	-	-	-	-	-
Gesamte variable Vergütung in anderen Instrumenten	-	-	-	-	-	-	-	-
Gesamtbetrag der zurückgestellten variablen Vergütung	-	582,0	-	-	-	-	-	-
Gesamtbetrag der zurückgestellten variablen Vergütung in baren Geldleistungen	-	291,0	-	-	-	-	-	-
Gesamtbetrag der zurückgestellten variablen Vergütung in Aktien und aktienbasierten Instrumenten	-	291,0	-	-	-	-	-	-
Gesamtbetrag der zurückgestellten variablen Vergütung in anderen Instrumenten	-	-	-	-	-	-	-	-
Gesamtbetrag der ausstehenden zurückgestellten variablen Vergütung aus früheren Jahren	-	342,0	-	-	-	-	-	-
davon erdiente und gewährte Beträge zurückbehaltener Vergütungen	-	89,0	-	-	-	-	-	-
davon noch nicht erdiente Beträge ausstehender zurückbehaltener Vergütungen	-	253,0	-	-	-	-	-	-
Malus auf den gesamten zurückgestellten Teil der variablen Vergütung aus den vorangegangenen Jahren	-	-	-	-	-	-	-	-
Zahl der Empfänger von garantierter variabler Vergütung	-	1,0	-	-	-	-	-	-
Gesamtbetrag garantierter variabler Vergütung	-	100,0	-	-	-	-	-	-
Zahl der Empfänger von Abfindungen	-	-	-	-	-	-	-	-
Gesamtbetrag der Abfindungen	-	-	-	-	-	-	-	-
Höchste Abfindung für eine einzelne Person	-	-	-	-	-	-	-	-
Zahl der Empfänger von Beiträgen zu freiwilligen Altersvorsorgeleistungen	-	-	-	-	-	-	-	-
Gesamtbeiträge der Beiträge zu freiwilligen Altersvorsorgeleistungen	-	-	-	-	-	-	-	-
Gesamtbetrag variabler Vergütungen aufgrund von Mehrjahresprogrammen	-	-	-	-	-	-	-	-

1 Aufsichtsrat; 2 Vorstand, Generalbevollmächtigter; 3 Treasury; 4 Zentraler Vertrieb und Auslandsgeschäft, Verbund- und Inlandsgeschäft, Vertriebsmanagement, Bankbetrieb, Wertermittlung, Kredit, Risikobereitstellung; 5 nicht vorhanden; 6 Finanzen, Personal, Organisation/IT, Unternehmensentwicklung, Kommunikation und Marketing; 7 Risikocontrolling, Revision; 8 nicht vorhanden

Tabelle 22: Vergütungen nach Geschäftsbereichen

### Hinweis:

Die Zuordnung zur Kategorie „Geschäftsleiter“ basiert auf den Anforderungen der EBA Guideline on the Remuneration Benchmarking Exercise (EBA/GL/2014/08). In den Informationen sind Angaben zu Vorstand und Generalbevollmächtigtem enthalten.

## Quantitative Angaben zu den Vergütungen der Geschäftsleitung (Artikel 450 Absatz (2) CRR):

Quantitative Angaben gemäß Artikel Absatz 450 (2) CRR (Angaben zu den Mitgliedern der Geschäftsleitung; hier Vorstand) in T€	Jan Bettink bis 31.12.2016	Sascha Klaus ab 01.09.2016	Roman Berninger	Gero Bergmann
<b>Gesamte fixe Vergütung</b>	<b>1.060,8</b>	<b>191,7</b>	<b>603,6</b>	<b>564,9</b>
Gesamte fixe Vergütung in baren Geldleistungen	805,8	191,7	477,9	485,3
Zuführung zu Pensionsverpflichtungen	255,0	-	125,7	79,6
Gesamte fixe Vergütung in Aktien und aktienbasierten Instrumenten	-	-	-	-
Gesamte fixe Vergütung in anderen Instrumenten	-	-	-	-
<b>Gesamte variable Vergütung</b>	<b>520,0</b>	<b>100,0</b>	<b>180,0</b>	<b>180,0</b>
Gesamte variable Vergütung in baren Geldleistungen	260,0	100,0	90,0	90,0
Gesamte variable Vergütung in Aktien und aktienbasierten Instrumenten	260,0	-	90,0	90,0
Gesamte variable Vergütung in anderen Instrumenten	-	-	-	-
<b>Gesamtbetrag der zurückgestellten variablen Vergütung</b>	<b>312,0</b>	<b>-</b>	<b>108,0</b>	<b>108,0</b>
Gesamtbetrag der zurückgestellten variablen Vergütung in baren Geldleistungen	156,0	-	54,0	54,0
Gesamtbetrag der zurückgestellten variablen Vergütung in Aktien und aktienbasierten Instrumenten	156,0	-	54,0	54,0
Gesamtbetrag der zurückgestellten variablen Vergütung in anderen Instrumenten	-	-	-	-
<b>Gesamtbetrag der ausstehenden zurückgestellten variablen Vergütung aus früheren Jahren</b>	<b>144,0</b>	<b>-</b>	<b>78,0</b>	<b>78,0</b>
davon erdiente und gewährte Beträge zurückbehaltener Vergütungen	36,0	-	19,5	19,5
davon noch nicht erdiente Beträge ausstehender zurückbehaltener Vergütungen	108,0	-	58,5	58,5
Malus auf den gesamten zurückgestellten Teil der variablen Vergütung aus den vorangegangenen Jahren	-	-	-	-
<b>Gesamtbetrag garantierter variabler Vergütung</b>	<b>-</b>	<b>100,0</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Gesamtbetrag der Abfindungen</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Gesamtbeiträge der Beiträge zu freiwilligen Altersvorsorgeleistungen</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Gesamtbeitrag variabler Vergütungen aufgrund von Mehrjahresprogrammen</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

Tabelle 23: Vergütungen nach Geschäftsleitern

### Zahl der Personen, deren Vergütung sich im Geschäftsjahr 2016 auf 1,0 Mio. € oder mehr beläuft (Artikel 450 Absatz (1) i) CRR

Im Berichtsjahr 2016 erhielt eine Person Vergütungen (einschließlich Zuführungen zu den Pensionsrückstellungen), die sich auf 1,0 Mio. € oder mehr belief (Artikel 450 Absatz (1) i) CRR).

In dem genannten Fall handelt es sich um eine Vergütung zwischen 1,5 Mio. und 1,6 Mio. €.

### Angaben nach Artikel 450 Absatz (2) CRR

Individuelle Angaben zur Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der Berlin Hyp sind personenbezogen auch in dem Jahresabschluss 2016 veröffentlicht.

Dort sind für die Vorstandsmitglieder auch die bilanzierten Pensionsrückstellungen sowie Aufwand/Zuführung zu diesen Rückstellungen in 2016 dargestellt.



**Unternehmenssitz**

Berlin Hyp AG  
Budapester Straße 1  
10787 Berlin  
[www.berlinhyp.de](http://www.berlinhyp.de)

Bei Fragen zum Offenlegungsbericht wenden Sie sich bitte an:

Berlin Hyp AG  
Kommunikation und Marketing  
Nicole Hanke  
Budapester Straße 1  
10787 Berlin  
T +49 30 2599 9122  
F +49 30 2599 9127  
[www.berlinhyp.de](http://www.berlinhyp.de)