

Offenlegungsbericht zum 31.12.2017  
Aktualisierung Kapitel 8 – Vergütungspolitik (Artikel 450 CRR)

# Inhalt

<b>8 Vergütungspolitik (Artikel 450 CRR)</b>	<b>2</b>
8.1 Grundsätze der Vergütung	2
8.2 Angaben zur Ausgestaltung der Vergütungssysteme (Artikel 450 Absatz (1) c-f CRR)	4
8.3 Offenlegung der Vergütungsdaten	6

## 8 Vergütungspolitik (Artikel 450 CRR)

Die aufsichtsrechtlichen Vorschriften für die Vergütungspolitik sind in der Verordnung über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme von Instituten (Institutsvergütungsverordnung – InstitutsVergV) vom 16. Dezember 2013 in der ab 4. August 2017 geltenden Fassung geregelt.

Ungeachtet des sofortigen Inkrafttretens nach ihrer Veröffentlichung erlaubt die InstitutsVergV in §28, dass wesentliche Teile der Verordnung erst zum nächsten Bemessungszeitraum anzuwenden sind. Daher kommen die Änderungen der InstitutsVergV erst im Offenlegungsbericht 2018 vollumfänglich zum Tragen.

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.

### 8.1 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 4 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 Satz 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).

## 8.2 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 Gesamtantiemepools 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 Gesamtantiemepools 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 Freigrenze gemäß § 18 Absatz 1 InstitutsVergV wird bei Vorständen und Risikoträgern der zweiten Führungsebene (Bereichsleiter) die festgesetzte Zieltantieme zu 40 Prozent sofort gewährt („Soforttantieme“). Der verbleibende Teil von 60 Prozent („Vorbehaltstantieme“) wird über einen Zeitraum von drei Jahren (Mitarbeiter) bzw. vier Jahren (Vorstand) zurückbehalten („Zurückbehaltungszeitraum“).
- Bei Überschreiten der gemäß § 18 Absatz 1 InstitutsVergV wird bei Risikoträgern unterhalb der zweiten Führungsebene die festgesetzte Zieltantieme zu 60 Prozent sofort gewährt („Soforttantieme“). Der verbleibende Teil von 40 Prozent („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 Prozent 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 Prozent der Sofort- und der Vorbehaltstantiemen werden unverzüglich nach Festsetzung in bar ausgezahlt. Die anderen 50 Prozent 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 Vertriebsseinheiten und der Wertermittlung Dienstwagen gestellt. Weitere Sachleistungen, die einen beträchtlichen Umfang ausweisen können, werden nicht gewährt.

### 8.3 Offenlegung der Vergütungsdaten

Die Systematik der nachfolgenden Darstellungen entspricht dem Zurechnungsprinzip. Es wird darüber berichtet, was für das Geschäftsjahr 2017 an alle Mitarbeiter, die Aufsichtsräte, die Geschäftsleitung und die Risk Taker als Vergütung gewährt wurde. Die Angaben beziehen sich grundsätzlich auf den Stichtag 31. Dezember 2017.

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

Informationen zur Vergütung nach § 16 Absatz 1 Nummer 3 InstitutsVergV in T€	Mitglieder des Verwaltungs- oder Aufsichtsorgans nach § 25d KWG	Mitglieder der Geschäftsleitung nach § 25c KWG	Geschäftsbereiche					Sonstige Geschäftsbereiche
			Investment Banking	Retail Banking	Asset Management	Unternehmensfunktionen	Unabhängige Kontrollfunktionen	
Mitglieder (nach Köpfen)	15	4						
Gesamtanzahl der Mitarbeiter nach Köpfen und in FTE ("Full Time Equivalent") zum Ende des Jahres 2017			13	305	-	192	42	-
Gesamtanzahl der Mitarbeiter nach Köpfen zum Ende des Jahres N			13	325	-	206	44	-
Gesamte Vergütung für das Jahr 2017	305,9	2.904,1	1.384,4	26.087,9	-	13.753,3	3.530,1	-
davon gesamte fixe Vergütung	305,9	2.144,1	1.042,5	21.285,1	-	11.832,2	2.994,2	-
davon Zuführung zur Altersversorgung	-	383,0				9.506,5		
davon gesamte variable Vergütung	-	760,0	341,8	4.802,9	-	1.921,1	535,9	-

Tabelle 1: Informationen Zur Vergütung nach §16 Absatz 1 Nummer3 InstitutsVergV

Informationen zur Vergütung der Risikoträger nach Artikel 450 Absatz 1 Buchstabe h CRR in T€	Mitglieder des Verwaltungs- oder Aufsichtsorgans nach § 25d	Mitglieder der Geschäftsleitung nach § 25 c	Investment Banking	Retail Banking	Geschäftsbereiche			
					Asset Management	Unternehmensfunktionen	Unabhängige Kontrollfunktionen	Sonstige Geschäftsbereiche
Anzahl Risikoträger (nach Köpfen)	15	4	4	58	-	17	4	-
Anzahl Risikoträger (nach FTE)			4	57	-	17	4	-
davon: Anzahl der Risikoträger, die der nachgelagerten Führungsebene angehören (nach FTE)	1	5	-	7	2	-	-	-
<b>Gesamte Vergütung für das Jahr 2017</b>	<b>305,9</b>	<b>2.144,1</b>	<b>670,5</b>	<b>7.538,0</b>	<b>-</b>	<b>2.302,7</b>	<b>650,5</b>	<b>-</b>
davon: fix in Barmitteln/ Sachleistungen/Zuführung zur Altersversorgung/ geldwerten Vorteilen	305,9	2.144,1	670,5	7.538,0	-	2.302,7	650,5	-
davon: fix in Instrumenten des harten Kernkapitals/ Ergänzungskapitals/ sonstigen Instrumenten	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Gesamte variable Vergütung für das Jahr 2017</b>	<b>-</b>	<b>760,0</b>	<b>211,2</b>	<b>1.864,2</b>	<b>-</b>	<b>566,9</b>	<b>127,8</b>	<b>-</b>
davon: variabel in Barmitteln/ Sachleistungen/ Zuführung zur Altersversorgung/ geldwerten Vorteilen	-	380,0	166,6	1.379,0	-	445,0	101,5	-
davon: variabel in Aktien/ gleichwertigen Beteiligungen/ aktienbasierten oder gleichwertigen Instrumenten, die den Wert des Unternehmens nachhaltig widerspiegeln, gemäß § 20 Absatz 5 Satz 1 Nummer 1	-	380,0	44,5	485,2	-	121,9	26,2	-
davon: variabel in Instrumenten gemäß § 20 Absatz 5 Satz 1 Nummer 2 InstitutsVergV	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Gesamtbetrag der variablen Vergütung für das Jahr 2017, die zurückbehalten wird</b>	<b>-</b>	<b>456,0</b>	<b>53,4</b>	<b>449,4</b>	<b>-</b>	<b>146,3</b>	<b>31,5</b>	<b>-</b>
davon: zurückbehaltene variable Vergütung für das Jahr 2017 in Barmitteln/ Sachleistungen/ Zuführung zur Altersversorgung/ geldwerten Vorteilen	-	228,0	26,7	224,7	-	73,2	15,7	-
davon: zurückbehaltene variable Vergütung für das Jahr 2017 in Aktien/ gleichwertigen Beteiligungen/ aktienbasierten oder gleichwertigen Instrumenten, die den Wert des Unternehmens nachhaltig widerspiegeln, gemäß § 20 Absatz 5 Satz 1 Nummer 1	-	228,0	26,7	224,7	-	73,2	15,7	-
davon: zurückbehaltene variable Vergütung für das Jahr 2017 in Instrumenten gemäß § 20 Absatz 5 Satz 1 Nummer 2 InstitutsVergV	-	-	-	-	-	-	-	-
Zusätzliche Informationen zur variablen Vergütung	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Artikel 450 Absatz 1 lit. h Unterabsatz (iii) CRR i.V.m. Artikel 450 Absatz 1 lit. h Unterabsatz (iv) CRR zur zurückbehaltenen variablen Vergütung aus den Vorjahren und der expliziten Risikoadjustierung</b>								
Gesamtbetrag der zu Beginn des Jahres 2017 noch ausstehenden variablen Vergütung, die in den Vorjahren zurückbehalten wurde	-	198,0	-	-	-	-	-	-
davon im Jahr 2017 erdient	-	53,0	-	-	-	-	-	-
wiederum davon zur Auszahlung gekommen	-	26,5	-	-	-	-	-	-
davon im Jahr 2017 noch nicht erdient, d.h. zum Ende des Jahres 2017 weiterhin zurückbehalten	-	145,0	-	-	-	-	-	-
Gesamtbetrag der expliziten Risikoadjustierung (Malus gemäß § 20 Absatz 4 Nummer 3 InstitutsVergV und Rückforderungen gemäß § 20 Absatz 6 InstitutsVergV), die im Jahr 2017 auf die zuvor gewährte Vergütung angewandt wurde	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Artikel 450 Absatz 1 lit. h Unterabsatz (v) CRR zu den Neueinstellungsprämien gemäß § 5 Absatz 5 InstitutsVergV</b>								
Anzahl der Begünstigten einer garantierten variablen Vergütung (Neueinstellungsprämien) gemäß § 5 Absatz 5 InstitutsVergV (nach Köpfen/FTE)	-	-	-	1	-	-	-	-
Gesamtbetrag der garantierten variablen Vergütungen (Neueinstellungsprämien) gemäß § 5 Absatz 5 InstitutsVergV	-	-	-	40,0	-	-	-	-
<b>Artikel 450 Absatz 1 lit. h Unterabsatz (v) und (vi) CRR zu den Abfindungen gemäß § 2 Absatz 5 i.V.m. § 5 Absatz 6 InstitutsVergV</b>								
Gesamtbetrag der im Jahr 2017 gewährten Abfindungen	-	-	-	-	-	-	-	-
Anzahl der Begünstigten der im Jahr 2017 gewährten Abfindungen (nach Köpfen/FTE)	-	-	-	-	-	-	-	-
Höchste im Jahr 2017 an eine Einzelperson gewährte Abfindung	-	-	-	-	-	-	-	-
Gesamtbetrag der im Jahr 2017 gezahlten Abfindungen	-	-	-	-	-	-	-	-

Tabelle 2: Informationen zur Vergütung der Risikoträger nach Artikel 450 Absatz 1 Buchstabe h CRR

### Zahl der Personen, deren Vergütung sich im Geschäftsjahr 2017 auf 1,0 Mio. € oder mehr beläuft (Artikel 450 Absatz (1) i) CRR

Im Berichtsjahr 2017 erhielt keine Person eine Vergütung (einschließlich Zuführungen zu den Pensionsrückstellungen), die sich auf 1,0 Mio. € oder mehr belief (Artikel 450 Absatz (1) i) CRR).

### 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 2017 veröffentlicht.

Dort sind für die Vorstandsmitglieder auch die bilanzierten Pensionsrückstellungen sowie Aufwand/Zuführung zu diesen Rückstellungen in 2017 dargestellt.

Informationen zur Vergütung der Risikoträger, die Mitglieder der nachgelagerten Führungsebene sind, nach Artikel 450 Absatz 1 Buchstabe h CRR in T€	Sascha Klaus	Roman Berninger	Gero Bergmann
Gesamte fixe Vergütung für das Jahr 2017	578,8	480,1	488,0
davon: fix in Barmitteln/ Sachleistungen/Zuführung zur Altersversorgung/ geldwerten Vorteilen	578,8	480,1	488,0
davon: fix in Instrumenten des harten Kernkapitals/ Ergänzungskapitals/ sonstigen Instrumenten	-	-	-
Gesamte variable Vergütung für das Jahr 2017	280,0	200,0	200,0
davon: variabel in Barmitteln/Sachleistungen/ Zuführung zur Altersversorgung/ geldwerten Vorteilen	140,0	100,0	100,0
davon: variabel in Aktien/ gleichwertigen Beteiligungen/ aktienbasierten oder gleichwertigen Instrumenten, die den Wert des Unternehmens nachhaltig widerspiegeln, gemäß § 20 Absatz 5 Satz 1 Nummer 1 InstitutsVergV	140,0	100,0	100,0
davon: variabel in Instrumenten gemäß § 20 Absatz 5 Satz 1 Nummer 2 InstitutsVergV	-	-	-
Gesamtbetrag der variablen Vergütung für das Jahr 2017, die zurückbehalten wird	168,0	120,0	120,0
davon: zurückbehaltene variable Vergütung für das Jahr 2017 in Barmitteln/ Sachleistungen/ Zuführung zur Altersversorgung/ geldwerten Vorteilen	84,0	60,0	60,0
davon: zurückbehaltene variable Vergütung für das Jahr 2017 in Aktien/ gleichwertigen Beteiligungen/ aktienbasierten oder gleichwertigen Instrumenten, die den Wert des Unternehmens nachhaltig widerspiegeln, gemäß § 20 Absatz 5 Satz 1 Nummer 1 InstitutsVergV	84,0	60,0	60,0
davon: zurückbehaltene variable Vergütung für das Jahr 2017 in Instrumenten gemäß § 20 Absatz 5 Satz 1 Nummer 2 InstitutsVergV	-	-	-
Zusätzliche Informationen zur variablen Vergütung	-	-	-
<b>Artikel 450 Absatz 1 lit. h Unterabsatz (iii) CRR i.V.m. Artikel 450 Absatz 1 lit. h Unterabsatz (iv) CRR zur zurückbehaltenen variablen Vergütung aus den Vorjahren und der expliziten Risikoadjustierung</b>			
Gesamtbetrag der zu Beginn des Jahres 2017 noch ausstehenden variablen Vergütung, die in den Vorjahren zurückbehalten wurde	-	78,0	78,0
davon im Jahr 2017 erdient	-	19,5	19,5
wiederum davon zur Auszahlung gekommen	-	9,8	19,5
davon im Jahr 2017 noch nicht erdient, d.h. zum Ende des Jahres 2017 weiterhin zurückbehalten	-	58,5	58,5
Gesamtbetrag der expliziten Risikoadjustierung (Malus gemäß § 20 Absatz 4 Nummer 3 InstitutsVergV und Rückforderungen gemäß § 20 Absatz 6 InstitutsVergV), die im Jahr 2017 auf die zuvor gewährte Vergütung angewandt wurde	-	-	-
<b>Artikel 450 Absatz 1 lit. h Unterabsatz (v) CRR zu den Neueinstellungsprämien gemäß § 5 Absatz 5 InstitutsVergV</b>			
Anzahl der Begünstigten einer garantierten variablen Vergütung (Neueinstellungsprämien) gemäß § 5 Absatz 5 InstitutsVergV (nach Köpfen/FTE)	-	-	-
Gesamtbetrag der garantierten variablen Vergütungen (Neueinstellungsprämien) gemäß § 5 Absatz 5 InstitutsVergV	-	-	-
<b>Artikel 450 Absatz 1 lit. h Unterabsatz (v) und (vi) CRR zu den Abfindungen gemäß § 2 Absatz 5 i.V.m. § 5 Absatz 6 InstitutsVergV</b>			
Gesamtbetrag der im Jahr 2017 gewährten Abfindungen	-	-	-
Anzahl der Begünstigten der im Jahr 2017 gewährten Abfindungen (nach Köpfen/FTE)	-	-	-
Höchste im Jahr 2017 an eine Einzelperson gewährte Abfindung	-	-	-
Gesamtbetrag der im Jahr 2017 gezahlten Abfindungen	-	-	-

Tabelle 3: Informationen zur Vergütung der Risikoträger, die Mitglieder der nachgelagerten Führungsebene sind, nach Artikel 450 Absatz 1 Buchstabe h CRR

**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 9123  
F +49 30 2599 998 91 23  
[www.berlinhyp.de](http://www.berlinhyp.de)