

Offenlegungsbericht zum 31.12.2018
Aktualisierung Kapitel 9 – Vergütungspolitik (Artikel 450 CRR)

Inhalt

9 Vergütungspolitik (Artikel 450 CRR)

- 9.1 Grundsätze der Vergütung
- 9.2 Angaben zur Ausgestaltung der Vergütungssysteme (Artikel 450 Abs. (1) c-f CRR)
- 9.3 Quantitative Angaben

9 Vergütungspolitik (Artikel 450 CRR)

Die aufsichtsrechtlichen Vorschriften für die Vergütungspolitik sind in den § 25n KWG sowie § 25 a KWG sowie der Verordnung über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme von Instituten (InstitutsvergV) vom 16. Dezember 2013 in der ab 4. August 2017 geltenden Fassung geregelt.

Im Jahr 2018 wurden die Vergütungssysteme an die aufsichtsrechtlichen Vorgaben der InstitutsVergV vom 16. Dezember 2013 in der ab 4. August 2017 geltenden Fassung angepasst.

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 Risikoträger und Geschäftsleiter. Die folgenden Angaben nach Artikel 450 CRR beziehen sich auf die Vergütungssysteme der Berlin Hyp, dabei insbesondere auf die Geschäftsleiter sowie auf die identifizierten Risikoträger.

9.1 Grundsätze der Vergütung

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 § 25 n Abs. 1 KWG. Die Regelungen des § 25a Abs. 5, 5b, 5c KWG finden entsprechend Anwendung.

Die Anforderungen des § 25a Abs. 1 Nr. 6 KWG sind nicht anzuwenden auf

Vergütungen, die durch Tarifvertrag oder in seinem im Geltungsbereich durch Vereinbarung der Arbeitsvertragsparteien über die Anwendung der tarifvertraglichen Regelungen oder aufgrund eines Tarifvertrages in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung vereinbart sind.

Angaben zum Entscheidungsprozess zur Vergütungspolitik (Artikel 450 Abs. (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 Abs. 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.

Der Vorstand ist als Geschäftsleitung für die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Mitarbeiter nach Maßgabe der Vorgaben des § 25 a Abs. 1 Nr. 6 in Verbindung mit § 25 a Abs. 5 ff. KWG und der InstitutsVergV verantwortlich. Die konkrete Ausgestaltung der Vergütungssysteme für die Mitarbeiter ist in den Dokumenten „Vergütungssystem der tariflich vergüteten Mitarbeiter der Berlin Hyp AG“ und „Vergütungssystem der außertariflich vergüteten Mitarbeiter der Berlin Hyp AG“ beschrieben, welche im Einklang mit der Vergütungsstrategie stehen.

Gemäß § 25a Abs. 5 in Verbindung mit § 25d Abs. 12 KWG und § 3 Abs. 2 InstitutsVergV ist das Aufsichtsorgan für die Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Geschäftsleitung verantwortlich. Die konkrete Ausgestaltung der Vergütungssysteme für die Geschäftsleitung ist in der „Richtlinie des Aufsichtsrats der Berlin Hyp AG für die Festsetzung und Auszahlung der variablen Vergütung (Tantieme) der Vorstandsmitglieder“ durch den Aufsichtsrat beschlossen worden.

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 überwacht die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Vorstandsmitglieder und der Mitarbeiter und insbesondere die angemessene Ausgestaltung der Vergütung für die Mitarbeiter in den Kontrolleinheiten sowie

solcher 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.

Der Vorstand hat nach Anhörung des Aufsichtsrats einen Vergütungsbeauftragten und einen Stellvertreter bestellt. Der Vergütungsbeauftragte hat die Angemessenheit der Vergütungssysteme der Mitarbeiter ständig zu überwachen. Zu diesem Zweck ist er in die laufenden Prozesse der Vergütungssysteme einzubinden. Dies gilt sowohl für die konzeptionelle Neu- und Weiterentwicklung als auch für die laufende Anwendung der Vergütungssysteme. Er ist verpflichtet, sich mit dem oder der Vorsitzenden des Vergütungskontrollausschusses eng abzustimmen. Die Vergütungsbeauftragte hat zudem den Aufsichtsrat und dessen Vergütungskontrollausschuss bei deren Überwachungs- und Ausgestaltungsaufgaben hinsichtlich aller Vergütungssysteme zu unterstützen. Er ist verpflichtet, dem Vorsitzenden des Vergütungskontrollausschusses Auskunft zu erteilen. Der Vergütungsbeauftragte hat mindestens einmal jährlich einen Bericht über die Angemessenheit der Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Mitarbeiter (Vergütungskontrollbericht) zu verfassen und diesen gleichzeitig der Geschäftsleitung, dem Aufsichtsrat und dem Vergütungskontrollausschuss vorzulegen. Soweit erforderlich, hat der Vergütungsbeauftragte auch anlassbezogen oder in einem engeren Turnus Bericht zu erstatten. Im Jahr 2018 war dies nicht erforderlich.

Die Berlin Hyp hat im Jahr 2018 externe Berater bei der Überarbeitung der Vergütungssysteme in Anspruch genommen.

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

Voraussetzung für die Gewährung variabler Vergütung ist zunächst, dass ein Gesamtbetrag variabler Vergütungen im Sinne des § 45 Abs. 2 S. 1 Nr. 5 a KWG festgesetzt werden kann. Dies ist dann der Fall, wenn ein positiver Gesamterfolg vorliegt. Die Absicht, einen Gesamtbetrag trotz einer negativen Ertragslage des Instituts festzusetzen, ist plausibel, umfassend und für Dritte nachvollziehbar zu begründen und der Aufsichtsbehörde vorab zur Kenntnis zu geben. Bei Institutsgruppen, Finanzholdinggruppen oder gemischten Finanzholdinggruppen ist der Gesamterfolg der Gruppe als Maßstab heranzuziehen. Der Gesamterfolg der Gruppe wird auf Ebene der S-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. Für den Ausnahmefall des Eintritts außergewöhnlicher, außerhalb des Einflussbereichs der Berlin Hyp und des Vorstands liegender Rahmenbedingungen kann mittels des Faktors A2 eine eng begrenzte Adjustierung des zuvor ermittelten Vergütungsparameters vorgenommen werden. Über den dritten Faktor A3 haben Vorstand und Aufsichtsrat eine qualitative Bewertung des Gesamterfolgs des abgelaufenen Geschäftsjahres vorzunehmen. Über die Berücksichtigung der drei Faktoren ergibt sich die maximale Höhe des Gesamtantiemepools (Vorstände) bzw. des Gesamtbonuspools (Mitarbeiter).

9.2 Angaben zur Ausgestaltung der Vergütungssysteme (Artikel 450 Abs. (1) c-f CRR)

Wichtige Gestaltungsmerkmale der variablen Vergütung (Artikel 450 Abs. (1) c CRR)

Die 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 InstitutsVergV 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 InstitutsVergV:

Bei der Festsetzung des Gesamtbetrags

1. sind die Risikotragfähigkeit, die mehrjährige Kapitalplanung und die Ertragslage der Berlin Hyp und der Gruppe hinreichend zu berücksichtigen und
2. ist sicherzustellen, dass die Berlin Hyp 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 des Instituts 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.

Bei der Ermittlung der Höhe der variablen Vergütung ist neben dem Gesamterfolg des Instituts beziehungsweise der Gruppe und dem Erfolgsbeitrag der Organisationseinheit auch der individuelle Erfolgsbeitrag angemessen zu berücksichtigen. Der

individuelle Erfolgsbeitrag ist 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 InstitutsVergV müssen negative Abweichungen von vereinbarten Zielen 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. Der Vorstand/Mitarbeiter an einem Verhalten, das für das Institut zu erheblichen Verlusten oder einer wesentlichen regulatorischen Sanktion geführt hat, maßgeblich beteiligt oder dafür verantwortlich war.
2. Der Vorstand/Mitarbeiter 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 InstitutsVergV zu einer Verringerung der Zielantiente führen, es darf kein Ausgleich durch positive Erfolgsbeiträge erfolgen.

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 Zielantienten von mehr als 50.000 € greift eine aufgeschobene Auszahlungsmethodik mit den folgenden Eckpunkten:

- Bei Vorständen und Risikoträgern der zweiten Führungsebene wird die festgesetzte Zielantiente zu 40 Prozent sofort gewährt („Sofortantiente“). Der verbleibende Teil von 60 Prozent („Vorbehaltstante“) wird über einen Zeitraum von fünf Jahren zurückbehalten („Zurückbehaltungszeitraum“).
- Bei Risikoträgern unterhalb der zweiten Führungsebene wird die festgesetzte Zielantiente zu 60 Prozent sofort gewährt („Sofortantiente“). Der verbleibende Teil von 40 Prozent

(„Vorbehaltstante“) 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 Festsetzung des jeweils zur Entscheidung anstehenden Teils der Vorbehaltstante erfolgt nach Überprüfung der Nachhaltigkeit der Erfolgsbeiträge des Geschäftsjahres, für das die Zielantiente seinerzeit bestimmt war (Basisjahr). Während des Zurückbehaltungszeitraums ist eine Rückschauprüfung (Backtesting) der anfänglichen Ermittlung der Zielantiente sowie der dieser zugrunde gelegten Zielerreichung vorzunehmen. Weicht das Ergebnis der Rückschauprüfung von dem für die Ermittlung der Zielantiente 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 Zielantiente 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 InstitutsVergV die gesamte Vorbehaltstante auf „Null“ abzuschmelzen.

Die Berlin Hyp ist berechtigt, ausgezahlte Tantiemen zurückzufordern und die Erfüllung von Ansprüchen auf die Auszahlung von Tantiemen von Risikoträgern zu verweigern („Rückforderungsrecht“), falls er

- a. an einem Verhalten, das für die Berlin Hyp 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 des Risikoträgers 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.

Werte für das Verhältnis zwischen dem fixen und dem variablen Vergütungsbestandteil

Die Zieltantieme für ein Geschäftsjahr darf für Vorstände jeweils 50 Prozent der fixen Vergütung und für Mitarbeiter jeweils 100

Prozent der fixen Vergütung nicht überschreiten.

Angaben zu den Erfolgskriterien, anhand derer über den Anspruch auf variable Vergütungskomponenten entschieden wird (Artikel 450 Abs. (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 zuzüglich der § 340g Rücklage 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 bis zu diesem Zeitpunkt verzinstes Eigenkapital zuzüglich der § 340g HGB Rücklage 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 Abs. (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.

9.3 Quantitative Angaben

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

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Gesamtvergütungen für das Geschäftsjahr 2018. Diese beinhalten die fixen Vergütungen des Jahres 2018 sowie die Summe der variablen Vergütungen für das Geschäftsjahr 2018.

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			
			Investment Banking	Retail Banking	Unternehmensfunktionen	Unabhängige Kontrollfunktionen
Mitglieder (nach Köpfen)	14	3				
Gesamtanzahl der Mitarbeiter in FTE ("Full Time Equivalent") zum Ende des Jahres 2018			11,90	270,22	184,92	91,18
Gesamtanzahl der Mitarbeiter nach Köpfen zum Ende des Jahres 2018			12	286	205	98
Gesamte Vergütung für das Jahr 2018	303,0	3.399,8	2.027,8	36.171,1	18.321,7	10.511,3
davon gesamte fixe Vergütung	303,0	2.719,8	1.720,7	31.685,8	16.555,4	9.580,4
davon Zuführung zur Altersversorgung	-	1.157,0	403,7	6.377,9	3.379,8	2.416,1
davon gesamte variable Vergütung	-	680,0	307,1	4.485,3	1.766,3	930,9

Tabelle 41: Informationen zur Vergütung nach § 16 Abs. 1 Nummer 3 InstitutsVergV

Informationen zur Vergütung der Risikoträger nach Artikel 450 Absatz 1 Buchstabe h CRR in T€	Mitglieder des Verwaltungs- oder Aufsichtsorgans nach § 25d KWG	Mitglieder der Geschäftsleitung	Investment Banking	Retail Banking	Geschäftsbereiche			
					Asset Management	Unternehmensfunktionen	Unabhängige Kontrollfunktionen	Sonstige Geschäftsbereiche
Anzahl Risikoträger (nach Köpfen)	14	3	4	51	-	28	9	-
Anzahl Risikoträger (nach FTE)	14,00	3,00	4,00	50,69	-	27,34	9,00	-
davon: Anzahl der Risikoträger, die der nachgelagerten Führungsebene angehören (nach FTE)	-	-	1,00	4,00	-	6,00	3,00	-
Gesamte Vergütung für das Jahr 2018	303,0	2.719,8	941,7	8.640,5	-	4.605,5	1.725,2	-
davon: fix in Barmitteln/ Sachleistungen/Zuführung zur Altersversorgung/ geldwerten Vorteilen	303,0	2.719,8	941,7	8.640,5	-	4.605,5	1.725,2	-
davon: fix in Instrumenten des harten Kernkapitals/ Ergänzungskapitals/ sonstigen Instrumenten	-	-	-	-	-	-	-	-
Gesamte variable Vergütung für das Jahr 2018	-	680,0	208,0	1.685,7	-	754,8	280,6	-
davon: variabel in Barmitteln/ Sachleistungen/ Zuführung zur Altersversorgung/ geldwerten Vorteilen	-	340,0	163,1	1.263,3	-	627,2	247,4	-
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	-	340,0	45,0	422,4	-	127,6	33,3	-
davon: variabel in Instrumenten gemäß § 20 Absatz 5 Satz 1 Nummer 2 InstitutsVergV	-	-	-	-	-	-	-	-
Gesamtbetrag der variablen Vergütung für das Jahr 2018, die zurückbehalten wird	-	408,0	53,9	399,2	-	153,2	39,9	-
davon: zurückbehaltene variable Vergütung für das Jahr 2018 in Barmitteln/ Sachleistungen/ Zuführung zur Altersversorgung/ geldwerten Vorteilen	-	204,0	27,0	199,6	-	76,6	20,0	-
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	-	204,0	27,0	199,6	-	76,6	20,0	-
davon: zurückbehaltene variable Vergütung für das Jahr 2018 in Instrumenten gemäß § 20 Absatz 5 Satz 1 Nummer 2 InstitutsVergV	-	-	-	-	-	-	-	-
Zusätzliche Informationen zur variablen Vergütung	-	-	-	-	-	-	-	-
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								
Gesamtbetrag der zu Beginn des Jahres 2018 noch ausstehenden variablen Vergütung, die in den Vorjahren zurückbehalten wurde	-	333,0	-	-	-	-	-	-
davon im Jahr 2018 erdient	-	93,0	-	-	-	-	-	-
wiederrum davon zur Auszahlung gekommen	-	93,0	-	-	-	-	-	-
davon im Jahr 2017 noch nicht erdient, d.h. zum Ende des Jahres 2017 weiterhin zurückbehalten	-	240,0	-	-	-	-	-	-
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	-	-	-	-	-	-	-	-
Artikel 450 Absatz 1 lit. h Unterabsatz (v) CRR zu den Neueinstellungsprämien gemäß § 5 Absatz 5 InstitutsVergV								
Anzahl der Begünstigten einer garantierten variablen Vergütung (Neueinstellungsprämien) gemäß § 5 Absatz 5 InstitutsVergV (nach Köpfen/FTE)	-	-	-	1/1	-	-	-	-
Gesamtbetrag der garantierten variablen Vergütungen (Neueinstellungsprämien) gemäß § 5 Absatz 5 InstitutsVergV	-	-	-	25,0	-	-	-	-
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								
Gesamtbetrag der im Jahr 2018 gewährten Abfindungen	-	-	-	-	-	-	-	-
Anzahl der Begünstigten der im Jahr 2018 gewährten Abfindungen (nach Köpfen/FTE)	-	-	-	-	-	-	-	-
Höchste im Jahr 2018 an eine Einzelperson gewährte Abfindung	-	-	-	-	-	-	-	-
Gesamtbetrag der im Jahr 2018 gezahlten Abfindungen	-	250,0	-	300,0	-	-	-	-

Tabelle 42: Informationen zur Vergütung der Risikoträger nach Artikel 450 Abs. 1 Buchstabe h CRR

Zahl der Personen, deren Vergütung sich im Geschäftsjahr 2018 auf 1 Mio. € oder mehr beläuft (Artikel 450 (1) i) CRR)

Im Berichtsjahr 2018 belief sich die Vergütung (einschließlich Zuführungen zu

den Pensionsrückstellungen) für drei Personen auf mehr als 1 Mio. €.

Angaben nach Art. 450 (2) CRR

Individuelle Angaben zur Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats in der Berlin Hyp sind personenbezogen im Jahresabschluss 2018 veröffentlicht. Dort sind für die

Vorstandsmitglieder auch die bilanzierten Pensionsrückstellungen sowie Aufwand/Zuführung zu diesen Rückstellungen in 2018 dargestellt.

Unternehmenssitz

Berlin Hyp AG
Budapester Straße 1
10787 Berlin
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