

»»» Vergütungsbericht 2017

Vergütungsbericht der KfW IPEX-Bank GmbH für das Geschäftsjahr 2017

Ausgestaltung der Vergütungssysteme, insbesondere maßgebliche Vergütungsparameter sowie Zusammensetzung der Vergütungen und Art und Weise der Gewährung

1. Einleitung

Die KfW IPEX-Bank hat gemäß § 16 Institutsvergütungsverordnung (IVV) vom 16.12.2013 Informationen hinsichtlich der Vergütungspolitik und -praxis offenzulegen. Die Offenlegungspflichten richten sich für die KfW IPEX-Bank als CRR-Institut ausschließlich nach Artikel 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 (CRR).

Gemäß Artikel 450 CRR hat die Bank für Mitarbeiterkategorien, deren Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil der Bank auswirkt (Risk Taker), bestimmte quantitative und qualitative Informationen offenzulegen.

Die am 04.08.2017 in Kraft getretene Neufassung des § 16 IVV findet gemäß § 28 Absatz 3 IVV erstmals für die nach dem 04.08.2017 beginnenden Bemessungszeiträume, d. h. in der KfW IPEX-Bank ab dem Bemessungsjahr 2018, Anwendung. Sie gilt mithin noch nicht für diesen Vergütungsbericht.

Die KfW IPEX-Bank hat Ende 2016 für das Jahr 2017 in einer eigenverantwortlichen Risikoanalyse die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen (Mitarbeiter), die einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil des Unternehmens haben (Risk Taker) definiert. Die für diese Analyse verwendeten Kriterien ergeben sich gemäß Artikel 94 Absatz 2 der Richtlinie 2013/36/EU aus der Delegierten Verordnung (EU) Nr. 604/2014 vom 04.03.2014. Diese beinhaltet sowohl qualitative als auch quantitative Kriterien. Insgesamt wurden neben der Geschäftsleitung, der Generalbevollmächtigten (5) und den Mitgliedern des Aufsichtsrats (9) 56 Risk Taker selektiert. Aufgrund einer Reorganisation im Risikomanagement zum 01.04.2017 wurde unterjährig eine weitere Risikoanalyse durchgeführt und weitere sieben Risk-Taker-Funktionen identifiziert. Die insgesamt 77 Risk Taker entsprechen ca. 12% der Gesamtbelegschaft der Bank. Die Risikoanalysen wurden schriftlich dokumentiert, waren plausibel, umfassend und für Dritte nachvollziehbar.

2. Vergütungspolitik und Vergütungskontrollausschuss

Die Vergütungsstrategie und die Vergütungssysteme der KfW IPEX-Bank sind unter Berücksichtigung der Unternehmenskultur auf die Erreichung der Ziele ausgerichtet, die in der Geschäfts- und Risikostrategie sowie in den Unternehmenszielen der KfW IPEX-Bank niedergelegt sind. Die Überprüfung und etwaige Anpassungen erfolgen mindestens einmal jährlich im Rahmen der Überprüfung der Geschäfts-

und Risikostrategie. Bei wesentlichen Änderungen der Rahmenbedingungen, insbesondere im Falle von unterjährigen Änderungen der Geschäfts- oder der Risikostrategie, findet darüber hinaus eine unterjährige Überprüfung und ggf. Anpassung der Vergütungsstrategie statt.

Es existiert ein Vergütungskontrollausschuss, der aus der Mitte des Aufsichtsrats bestellt wird und der die Aufgabe hat, den Aufsichtsrat bei der Überwachung der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme für Mitarbeiter zu unterstützen. Hierzu zählt insbesondere die Prüfung, ob der Gesamtbetrag der variablen Vergütung ordnungsgemäß ermittelt wurde, ob die festgelegten Grundsätze zur Bemessung von Vergütungsparametern, Erfolgsbeiträgen sowie Leistungs- und Zurückbehaltungszeiträumen angemessen sind und ob die Vergütungssysteme der Mitarbeiter in den Kontrolleinheiten den Anforderungen der IVV entsprechen. Der Vergütungskontrollausschuss überwacht außerdem insbesondere die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme für die Compliance-Funktion und für die Risk Taker sowie den Prozess der Ermittlung der Risk Taker.

Der Vergütungskontrollausschuss überwacht zudem die angemessene Ausgestaltung des Vergütungssystems für die Geschäftsführer und bereitet die Anhörung des Aufsichtsrats über die Vergütung der Geschäftsführer vor. Dies umfasst die regelmäßige, mindestens jedoch jährliche Überprüfung, ob der Gesamtbetrag der variablen Vergütungen für die Geschäftsführer ordnungsgemäß ermittelt ist und ob die festgelegten Grundsätze zur Bemessung von Vergütungsparametern, Erfolgsbeiträgen sowie Leistungs- und Zurückbehaltungszeiträumen einschließlich der Voraussetzungen für einen vollständigen Verlust oder eine teilweise Reduzierung der zurückgehaltenen variablen Vergütung oder für eine Rückforderung bereits ausgezahlter variabler Vergütung angemessen sind. Er berücksichtigt bei seinen Aufgaben besonders die Auswirkungen der Beschlüsse auf die Risiken und das Risikomanagement des Unternehmens. Den langfristigen Interessen von Anteilseignern und sonstigen Beteiligten sowie dem öffentlichen Interesse ist Rechnung zu tragen. Im Fall festgestellter Mängel erstellt er zeitnah einen Maßnahmenplan.

Bei der Erfüllung seiner Aufgaben bewertet der Vergütungskontrollausschuss besonders die Auswirkungen der Beschlüsse auf die Risiko-, Kapital- und Liquiditätssituation des Unternehmens und wirkt darauf hin, dass die Vergütungssysteme im Einklang mit den Anforderungen von § 4 IVV stehen. Er unterstützt den Aufsichtsrat des Weiteren bei der Überwachung der ord-

nungsgemäßen Einbeziehung der internen Kontroll- und aller sonstigen maßgeblichen Bereiche bei der Ausgestaltung der Vergütungssysteme. Der Vergütungskontrollausschuss wird bei seinen Überwachungsaufgaben hinsichtlich der Vergütungssysteme der Mitarbeiter durch den Vergütungsbeauftragten unterstützt.

Der Vergütungskontrollausschuss hat unter Einbindung des Vergütungsbeauftragten im Jahr 2017 vier Mal (01.03., 22.03., 23.05., 01.12.2017) getagt und unter anderem die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssystematik der Geschäftsführer und Mitarbeiter der KfW IPEX-Bank überwacht.

3. Vergütungssystem in der KfW IPEX-Bank

3.1 Allgemeine Grundsätze

Die Vergütungssysteme für Geschäftsführung, leitende Angestellte sowie Mitarbeiter sind so ausgestaltet, dass für sie keine Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risikopositionen bestehen. Sie sehen eine Verknüpfung von Vergütung und Erfolg bzw. Leistung vor und sind in den Betriebsvereinbarungen „Zielvereinbarung“ und „Vergütung“ bzw. für die Geschäftsführung und die leitenden Angestellten individualvertraglich und für die leitenden Angestellten analog den Inhalten der Betriebsvereinbarungen geregelt.

Ein wichtiges Gestaltungsmerkmal des Vergütungssystems der KfW IPEX-Bank ist eine Trennung zwischen der Steuerung der Jahresgrundgehälter und der variablen Vergütung. Bei Mitarbeitern und leitenden Angestellten wird der Hauptteil der Vergütung (Jahresgrundgehalt) unabhängig vom Geschäftsergebnis in 13 Monatsgehältern ausgezahlt. Die variable Vergütung wird für alle Mitarbeiter/leitende Angestellte im April des Folgejahres ausgezahlt und darf 100% des im Vorjahr erhaltenen Jahresgrundgehaltes nicht überschreiten.

3.2 Variable Vergütung für Risk Taker unterhalb der Geschäftsführungsebene

a) Neben dem Jahresgrundgehalt wird für jede Funktion und Karrierestufe ein Prozentsatz (Tantiemensatz) für die Ermittlung einer Zieltantieme festgelegt. Die Mitarbeiter erhalten eine variable Vergütung, die sich nach ihrer Zieltantieme, dem von der KfW IPEX-Bank für das jeweilige Geschäftsjahr zur Verfügung gestellten Gesamtbetrag der variablen Vergütung, den Abteilungsbudgets und der festgestellten individuellen Zielerreichung bestimmt. Entsprechend den Leistungen und dem Geschäftsergebnis kann die variable Vergütung der Zieltantieme entsprechen, sie über- oder unterschreiten oder komplett entfallen.

- b) Der für die KfW IPEX-Bank zur Verfügung gestellte Gesamtbetrag für variable Vergütung der Mitarbeiter (Budget) wird basierend auf einer zwischen Gesellschafter und Gesellschaft abgeschlossenen Zielvereinbarung und der ermittelten Zielerreichung von der Geschäftsführung festgelegt, vom Aufsichtsrat geprüft und vom Gesellschafter genehmigt. Das Budget wird in einem zweistufigen Prozess zunächst auf die Bereiche (Bereichsbudgets) und sodann auf die Abteilungen (Abteilungsbudgets) – je nach Zielerreichung – nach dem Verhältnis der Summen aller Zieltantiemen verteilt. Die Auszahlung erfolgt nur unter der Bedingung der angemessenen Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung. Garantierte variable Vergütungen werden – außer im Rahmen der Aufnahme eines Dienst- oder Arbeitsverhältnisses und längstens für ein Jahr – nicht gewährt.
- c) Die Unternehmensziele müssen entsprechend der Geschäfts- und Risikostrategie in den einzelnen Abteilungen umgesetzt werden. Die Ziele der Mitarbeiter, die zu Beginn eines jeden Jahres in einer individuellen Zielvereinbarung beschrieben werden, werden aus den übergeordneten Unternehmens-, Abteilungs- und Teamzielen abgeleitet. Damit ist sichergestellt, dass die Mitarbeiterziele im Einklang mit den in den Strategien der Bank niedergelegten Zielen stehen.
- d) Bei der Bestimmung des individuellen Erfolgsbeitrags finden sowohl quantitative als auch qualitative Vergütungsparameter Berücksichtigung. Die Zielvereinbarung und die darin festgelegten Ziele für das laufende Geschäftsjahr sind Basis für die Ermittlung der individuellen variablen Vergütung. Die Entscheidung über die individuelle Höhe einer variablen Vergütung basiert auf der Bewertung der Erreichung der vorab definierten Ziele zwischen Vorgesetztem und Mitarbeiter. Der Vorgesetzte setzt nach Einstufung in eine Zielerreichungskategorie unter Berücksichtigung des „Wie“ einen innerhalb der Kategorie liegenden Endwert der Zielpunkte fest. Die Beurteilung des „Wie“ orientiert sich nach den Werten der KfW IPEX-Bank.
- e) Für Marktfolge- und Kontrolleinheiten werden keine den geschäftsgenerierenden Einheiten gleichlautenden Ziele gesetzt. Das Vergütungssystem der KfW IPEX-Bank läuft daher nicht der Überwachungsfunktion der Kontrolleinheiten zuwider.
- f) Bei Risk Takern mit einer variablen Vergütung bis zu 50.000 EUR brutto erfolgt die Auszahlung vollumfänglich mit der April-Gehaltsabrechnung des Folgejahres. Für Risk Taker, deren variable Vergütung die vorgenannte Freigrenze überschreitet, wird die variable Vergütung in einen nicht aufgeschobenen Teil (40% für leitende Angestellte; 60% für restliche Risk Taker) und in einen aufgeschobenen Teil (60% für leitende Angestellte; 40% für restliche Risk Taker) unterteilt. Sowohl die

nicht aufgeschobenen als auch die aufgeschobenen Vergütungsbestandteile splitten sich jeweils in eine gleich hohe Bar- und Nachhaltigkeitskomponente. Die Nachhaltigkeitskomponenten unterliegen einer nachhaltigen Wertentwicklung der KfW IPEX-Bank. Sowohl die Barkomponente als auch die Nachhaltigkeitskomponente des aufgeschobenen Teils stehen ferner unter dem Vorbehalt einer jährlichen Prüfung von Malus-Tatbeständen auf Instituts-, Abteilungs- und individueller Ebene. Während des Aufschiebungszeitraumes von drei Jahren entsteht der Anspruch auf den Vergütungsanteil nur zeitanteilig.

3.3 Variable Vergütung der Geschäftsführung

Die Geschäftsführer der KfW IPEX-Bank erhalten gemäß ihren Anstellungsverträgen zusätzlich zu dem vereinbarten Festgehalt eine leistungsabhängige Tantieme, deren Ermittlung sich nach der Erreichung von Zielen auf Gesellschafts- und Organisationsebene sowie von individuellen Zielen des einzelnen Geschäftsführers richtet. Die individuelle variable Vergütung für die einzelnen Geschäftsführer wird auf Basis der jeweiligen Zielerreichung vom Gesellschafter nach Anhörung des Aufsichtsrats beschlossen. Diese leistungsabhängige Tantieme wird über mehrere Jahre gestaffelt ausgezahlt (deferral), sofern die finanziellen Unternehmensziele nicht wesentlich verfehlt werden. In den Folgejahren sind Malusbuchungen in Abhängigkeit von der Geschäftsentwicklung bis hin zum vollständigen Entfall sämtlicher vorläufiger Ansprüche möglich. Auf diesem Weg wird ein nachhaltiges Verhalten der Geschäftsführer sichergestellt.

3.4 Nachgeordnete Unternehmen

Die AKA Ausfuhrkredit GmbH (AKA) ist ein nachgeordnetes Unternehmen der KfW IPEX-Bank. Die Beteiligung der KfW IPEX-Bank an der AKA beträgt lediglich 0,21 %. Sie ist damit der dritt kleinste Anteilseigner und übt auch kein Beiratsmandat aus.

Zudem erbringt die AKA keine wesentlichen Leistungen für die KfW IPEX-Bank. Die AKA wurde bei der Vergütungsstrategie der KfW IPEX-Bank aufgrund der beschriebenen Situation nicht berücksichtigt.

3.5 Rückstellungen

Die Bildung der Rückstellungen für die variable Vergütung erfolgt unterjährig ratierlich auf Basis der Summe aller Zielantien, die mit der gewichteten Zielerreichung der letzten drei Geschäftsjahre bewertet wird. Hierfür wird für das laufende Geschäftsjahr unterjährig eine Zielerreichung von 100% unterstellt und im Dezember auf die zu erwartende Gesamtzielerreichung des laufenden Geschäftsjahres angepasst.

Übersicht der Vergütungen von AT-Mitarbeitern, Geschäftsführung und Aufsichtsrat Offenlegung von Vergütungskennziffern gemäß § 16 InstitutsVergV

Nachfolgend werden die quantitativen Angaben zu den Vergütungen gemäß § 16 IVV in Verbindung mit Artikel 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 dargestellt.

Die nebenstehende Übersicht zeigt zusammengefasste quantitative Angaben zu den Vergütungen der Geschäftsführung und von Mitarbeitern, deren Tätigkeit einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil der KfW IPEX-Bank haben (Risk Taker). Enthalten ist dabei die nach Geschäftsbereichen aufgeschlüsselte Aufteilung der Vergütungen gemäß Artikel 450 Absatz 1g CRR.

In der KfW IPEX-Bank gab es im Geschäftsjahr 2017 keine Person, deren Vergütung sich auf 1 Mio. EUR oder mehr belief und somit die Anforderung aus Artikel 450 Absatz 1i CRR erfüllt.

Die Zusammensetzung der Aufwendungen für den Aufsichtsrat der KfW IPEX-Bank für das Geschäftsjahr 2017 ist der nebenstehenden Tabelle zu entnehmen (vgl. Artikel 450 Absatz 1j CRR).

**Vergütungen gemäß Artikel 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 Absatz 1h
in Verbindung mit Absatz 1g in TEUR¹⁾**

Geschäftsjahr 2017	Geschäfts- führung	Geschäftssparten				Gesamt
		Industrie- sektoren	Transport- sektoren und Treasury	Finanzen, Produkte und Stab	Risiko- steuerung	
	TEUR	TEUR	TEUR	TEUR	TEUR	TEUR
i) Gesamtvergütung²⁾	1.996	3.728	4.246	1.666	3.088	14.724
davon fixe Vergütung	1.734	2.679	3.184	1.334	2.304	11.236
davon variable Vergütung ³⁾	262	1.049	1.062	331	784	3.488
Anzahl Beschäftigte (31.12.2017) ⁴⁾	4	20	21	8	18	71
iii) Ausstehende zurück- behaltene variable Vergütung	909	2.280	2.307	1.201	1.215	7.912
davon erdient ⁵⁾	309	966	1.142	461	698	3.576
davon nicht erdient ⁶⁾	600	1.314	1.165	740	517	4.336
iv) Zurückbehaltene variable Vergütung im Geschäftsjahr						
gewährt ⁷⁾	294	657	502	341	246	2.040
ausgezahlt ⁸⁾	262	716	710	350	726	2.314
gekürzt (Malus)	-	-	-	-	-	-
v) Neueinstellungsprämien						
gezahlte Prämien	-	-	-	-	-	-
Anzahl Beschäftigte	-	-	-	-	-	-
vi) Gewährte Abfindungen						
gesamt	-	-	-	-	-	-
davon max. Abfindung	-	-	-	-	-	-
Anzahl Beschäftigte	-	-	-	-	-	-

¹⁾ Aus rechnerischen Gründen können in der Tabelle Rundungsdifferenzen auftreten.

²⁾ In den Angaben ist ein Risk Taker in der Niederlassung London (lokaler Mitarbeiter) enthalten, hier wurde aufgrund der Transparenz darauf verzichtet, diese Vergütung gesondert auszuweisen.

³⁾ Keine Angabe zu ii), da die variable Vergütung ausschließlich in bar gewährt wird

⁴⁾ In der Berechnung der Vergütungen sind auch ausgetretene Geschäftsführer/Risk Taker enthalten; Anzahl GF/Risk Taker zum Stichtag.

⁵⁾ Beinhaltet die aufgeschobenen Tantiemebestandteile, deren Beurteilungsgrundlage die erbrachten Leistungen im Gj. 2017 sind und die im Gj. 2018 zur Auszahlung kommen.

⁶⁾ Betrifft die aufgeschobenen und noch nicht erdienten leistungsorientierten Tantiemen der Gj. 2014 bis 2017 für die GF bzw. Gj. 2015 bis 2017 für die sonstigen Risk-Taker, deren Auszahlung bis zu den Gj. 2019 ff aufgeschoben sind

⁷⁾ Betrifft die für das Gj. 2017 gewährte leistungsorientierte Tantieme

⁸⁾ Beinhaltet alle im Gj. 2017 ausgezahlten leistungsorientierten Tantiemen der Vorjahre

**Zusammensetzung der Aufwendungen für den Aufsichtsrat der KfW IPEX-Bank
für das Geschäftsjahr 2017**

Mitglied	Vergütung ¹⁾	Sitzungsgeld	Gesamt
	EUR	EUR	EUR
Dr. Norbert Kloppenburg (bis 25.10.2017) (Vorsitzender des Aufsichtsrats)	-	-	-
Prof. Dr. Joachim Nagel (ab 25.10.2017) (Vorsitzender des Aufsichtsrats)	-	-	-
Norbert Gasten	22.000	13.000	35.000
Guido Knittel (ab 22.03.2017)	18.335	13.000	31.335
Dieter Koch (ab 22.03.2017)	18.335	8.000	26.335
Dagmar P. Kollmann	22.000	14.000	36.000
Sts. Matthias Machnig	-	-	-
Dr. Nadja Marschhausen (bis 22.03.2017)	5.500	5.000	10.500
Dr. Stefan Peiß	-	-	-
Dr. Jürgen Rupp	22.000	17.000	39.000
Dr. Ludger Schuknecht	22.000	16.000	38.000
Friedrich Weigmann (bis 22.03.2017)	5.500	2.000	7.500
Summe	135.670	88.000	223.670

¹⁾ Ohne Umsatzsteuer