

»» Vergütungsbericht 2016

Vergütungsbericht der KfW IPEX-Bank GmbH

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

1. Einleitung

Die KfW IPEX-Bank GmbH (im Folgenden KfW IPEX-Bank bzw. 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 KfW IPEX-Bank hat für das Jahr 2016 in einer eigenverantwortlichen Risikoanalyse die Risk Taker des Unternehmens 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 identifiziert. Dies entspricht ca. 10 % der Gesamtbelegschaft der Bank. Die Risikoanalyse wurde schriftlich dokumentiert, war plausibel, umfassend und für Dritte nachvollziehbar.

2. Vergütungspolitik und Vergütungskontrollausschuss

Die Vergütungsstrategie und die Vergütungssysteme der KfW IPEX-Bank sind 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 und Mitarbeiterinnen zu unterstützen. Hierzu zählt insbesondere die Prüfung, ob der Gesamtbetrag der variablen Vergütung ordnungsgemäß ermittelt wurde und ob die festgelegten Grundsätze zur Bemessung von Vergütungsparametern, Erfolgsbeiträgen sowie Leistungs- und

Zurückbehaltungszeiträumen angemessen sind. Die Vergütungsstrategie wird ebenfalls durch ihn geprüft und durch die Geschäftsführung genehmigt. Der Vergütungskontrollausschuss bereitet zudem die Anhörung des Aufsichtsrats über die Vergütung der Geschäftsführer vor. Bei der Erfüllung seiner Aufgaben bewertet der Vergütungskontrollausschuss besonders die Auswirkungen der Beschlüsse auf die Risiko-, Kapital- und Liquiditätssituation der Gesellschaft. Er unterstützt den Aufsichtsrat des Weiteren bei der Überwachung der ordnungsgemäßen Einbeziehung der internen Kontroll- und aller sonstigen maßgeblichen Bereiche bei der Ausgestaltung der Vergütungssysteme. Der Vergütungskontrollausschuss wird bei seinen Überwachungsaufgaben hinsichtlich aller Vergütungssysteme durch den Vergütungsbeauftragten unterstützt.

Der Vergütungskontrollausschuss hat unter Einbindung des Vergütungsbeauftragten im Jahr 2016 fünf Mal (08.02., 18.03., 24.06., 30.09., 02.12.2016) 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 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 und Mitarbeiterinnen/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, den Abteilungsbudgets, dem von der KfW IPEX-Bank für das jeweilige Geschäftsjahr zur Verfügung gestellten Gesamtbetrag der variablen Vergütung 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 (Budget) wird basierend auf einer zwischen Gesellschafter und Gesellschaft abgeschlossenen Zielerreichung von der Geschäftsführung vorgeschlagen, 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.
- c) Garantierte variable Vergütungen werden – außer im Rahmen der Aufnahme eines Dienst- oder Arbeitsverhältnisses und längstens für ein Jahr – nicht gewährt. Die Auszahlung erfolgt nur unter der Bedingung der angemessenen Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung.
- d) 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. 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 an 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 TEUR 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. Sowohl die Barkomponente als auch die Nachhaltigkeitskomponente des aufgeschobenen Teils stehen unter dem Vorbehalt einer nachhaltigen Wertentwicklung sowie einer jährlichen Prüfung von Malus- und 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 Organisations-ebene sowie von individuellen Zielen des einzelnen Geschäftsführers richtet. 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 das einzige nachgeordnete Unternehmen der KfW IPEX-Bank. Die Beteiligung der Bank an der AKA beträgt lediglich 0,21 %. Sie ist damit der drittkleinste 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 ratiertlich auf Basis der Zieltantiemen (bei unterstellt 100%) und wird ggf. bei Über-/Untererfüllung im Jahresabschluss im Dezember auf die zu erwartende Gesamtzielerreichung angepasst.

Übersicht der Vergütungen von 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 folgende 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.

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

Geschäftsjahr 2016	Geschäftsführung	Geschäftssparten				Gesamt
		Industrie-sektoren	Transport-sektoren und Treasury	Finanzen, Produkte und Stab	Risiko-steuerung	
	TEUR	TEUR	TEUR	TEUR	TEUR	TEUR
i) Gesamtvergütung²⁾	1.866	3.560	3.520	1.853	1.514	12.314
davon fixe Vergütung	1.716	2.974	3.017	1.575	1.302	10.584
davon variable Vergütung ³⁾	150	586	503	278	212	1.730
Anzahl Beschäftigte (31.12.2016) ⁴⁾	4	20	21	7	9	61
iii) Ausstehende zurück-behaltene variable Vergütung	844	2.666	2.593	1.287	1.117	8.506
davon erdient ⁵⁾	290	1.116	1.084	530	553	3.573
davon nicht erdient ⁶⁾	553	1.550	1.510	757	563	4.934
iv) Zurückbehaltene variable Vergütung im Geschäftsjahr						
gewährt ⁷⁾	313	569	590	278	170	1.920
ausgezahlt ⁸⁾	181	383	359	187	153	1.264
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 2016 sind und die im GJ 2017 zur Auszahlung kommen

⁶⁾ Betrifft die aufgeschobenen und noch nicht erdienten leistungsorientierten Tantiemen der GJ 2014 bis 2016 für die Geschäftsführung bzw. 2015 bis 2016 für die sonstigen Risk Taker, deren Auszahlung bis zu den GJ 2018 ff. aufgeschoben sind

⁷⁾ Betrifft die für das GJ 2016 gewährte leistungsorientierte Tantieme

⁸⁾ Beinhaltet alle im GJ 2016 ausgezahlten leistungsorientierten Tantiemen der Vorjahre

In der KfW IPEX-Bank gab es im Geschäftsjahr 2016 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 2016 ist der folgenden Tabelle zu entnehmen (vgl. Artikel 450 Absatz 1j CRR).

**Zusammensetzung der Aufwendungen für den Aufsichtsrat der KfW IPEX-Bank
für das Geschäftsjahr 2016**

Mitglied	Vergütung ¹⁾	Sitzungsgeld	Gesamt
	EUR	EUR	EUR
Dr. Norbert Kloppenburg (<i>Vorsitzender des Aufsichtsrats</i>)	-	-	-
Norbert Gasten (<i>ab 01.08.2016</i>)	9.167	4.000	13.167
Sts. Johannes Geismann (<i>bis 20.10.2016</i>)	18.334	12.000	30.334
Ulrich Goretzki (<i>bis 31.07.2016</i>)	12.834	6.000	18.834
Dagmar P. Kollmann	22.000	12.000	34.000
Bernd Loewen (<i>bis 30.03.2016</i>)	-	-	-
Sts. Matthias Machnig	-	-	-
Dr. Nadja Marschhausen	22.000	19.000	41.000
Dr. Stefan Peiß (<i>ab 21.03.2016</i>)	-	-	-
Dr. Jürgen Rupp	22.000	17.000	39.000
Dr. Ludger Schuknecht	3.667	4.000	7.667
Friedrich Weigmann	22.000	8.000	30.000
Summe	132.002	82.000	214.002

¹⁾ Ohne Umsatzsteuer