

»»» Vergütungsbericht 2020

Vergütungsbericht der KfW IPEX-Bank GmbH für das Geschäftsjahr 2020

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), zuletzt geändert durch Artikel 1 der Verordnung vom 15.04.2019, 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 Kategorien von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, deren Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil der Bank auswirkt (Risk Taker), bestimmte quantitative und qualitative Informationen offenzulegen.

Die KfW IPEX-Bank hat Ende 2019 für das Jahr 2020 in einer eigenverantwortlichen Risikoanalyse die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil des Unternehmens haben (Risk Taker) definiert. Die für diese Analyse verwendeten Kriterien ergeben sich gemäß den Artikeln 3 und 4 der Delegierten Verordnung (EU) Nr. 604/2014 der Kommission vom 4. März 2014 zur Ergänzung der Richtlinie 2013/36/EU des Europäischen Parlaments und des Rates im Hinblick auf technische Regulierungsstandards, die durch die Delegierte Verordnung (EU) 2016/861 vom 18. Februar 2016 geändert worden ist („EBA RTS“). Diese definieren sowohl qualitative als auch quantitative Kriterien. Darüber hinaus wurde geprüft, ob institutsspezifische Kriterien vorliegen. Insgesamt wurden neben der Geschäftsleitung (4) und den Mitgliedern des Aufsichtsrates (9) weitere 71 Risk Taker selektiert. Diese insgesamt 84 Risk Taker entsprechen ca. 10 % der Gesamtbelegschaft der Bank. Darüber hinaus sind weitere 21 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der KfW Bankengruppe durch ihre Tätigkeit im Rahmen von wesentlichen Auslagerungen aus Sicht der KfW IPEX-Bank als Risk Taker identifiziert worden.

Die KfW IPEX-Bank hat zudem gemäß § 27 Abs. 4 der InstitutsVergV als übergeordnetes Institut der KfW Beteiligungsholding GmbH eine Risikoanalyse zur Identifikation von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durchgeführt, deren Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisiko der Gruppe haben („Gruppen-Risk Taker“). Die Gruppenrisikoanalyse führte zu einer Identifikation von insgesamt 107 Risk Takern. Dies sind dieselben wie auf Institutsebene plus zwei weitere Risk Taker, die beiden Geschäftsführer der KfW Beteiligungsholding GmbH auf Gruppenebene.

Die Risikoanalysen wurden schriftlich dokumentiert, waren plausibel, umfassend und für Dritte nachvollziehbar.

2. Vergütungspolitik und Vergütungskontrollorgane

Die Vergütungsstrategie und 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 jährlichen 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 Mitarbeiterinnen und 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Kontrolleinheiten den Anforderungen der IVV entsprechen. Der Vergütungskontrollausschuss überwacht außerdem insbesondere die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme für die Funktionen Leitung Risikocontrolling, Leitung Compliance und der Risk Taker sowie den Prozess der Ermittlung der Risk Taker.

Der Vergütungskontrollausschuss überwacht zudem die angemessene Ausgestaltung des Vergütungssystems für die Geschäftsführung und bereitet die Anhörung des Aufsichtsrates über die Vergütung der Geschäftsführung vor. Dies umfasst die regelmäßige, mindestens jedoch jährliche Überprüfung, ob der Gesamtbetrag der variablen Vergütung für die Geschäftsführung 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 zurückbehaltenen 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, sonstiger Beteiligter und 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 des § 4 IVV stehen. 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 der Vergütungssysteme der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch den Vergütungsbeauftragten unterstützt.

Der Vergütungskontrollausschuss hat unter Einbindung des Vergütungsbeauftragten im Jahr 2020 vier Mal (25. Februar, 20. März, 25. September, 27. November) getagt und u. a. die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssystematik der Geschäftsführung und der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der KfW IPEX-Bank überwacht.

Darüber hinaus existiert ein Vergütungskomitee, das als Gremium der Geschäftsführung der strukturierten Einbeziehung der Kontrolleinheiten bei der Ausgestaltung und Überwachung der Vergütungssysteme dient. Der Vorsitzende des Vergütungskontrollausschusses des Aufsichtsrates der KfW IPEX-Bank wird über die Ergebnisse der Prüfungen und Analysen des Vergütungskomitees informiert.

Das Vergütungskomitee überprüft im ersten Quartal eines Jahres die Festlegung des Gesamtbetrags der variablen Vergütung sowie das Vorliegen negativer Erfolgsbeiträge bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie von Malus- und Clawback-Tatbeständen bei Risk Takers inklusive Geschäftsführung. Im vierten Quartal prüft das Vergütungskomitee die Risikoanalyse zur Identifikation der Risk Taker sowie die Anpassungen der Vergütungsstrategie. Das Vergütungskomitee hat im Jahr 2020 zwei Mal getagt (11. Februar und 20. Oktober).

3. Vergütungssystem in der KfW IPEX-Bank

3.1 Allgemeine Grundsätze

Die Vergütungssysteme für Geschäftsführung, leitende Angestellte sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind grundsätzlich konsistent und 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie leitenden Angestellten wird der Hauptteil der Vergütung (Jahresgrundgehalt) unabhängig vom Geschäftsergebnis in 13 Monatsgehältern ausgezahlt. Die variable Vergütung wird für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter/leitende Angestellte im Mai des Folgejahres ausgezahlt und darf 100 Prozent 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 Mitarbeiterinnen und 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Budget) wird basierend auf einer zwischen Gesellschafterin und Gesellschaft abgeschlossenen Zielvereinbarung und ermittelten Zielerreichung von der Geschäftsführung unter Einbindung des Vergütungskomitees festgelegt, vom Aufsichtsrat geprüft und von der Gesellschafterin genehmigt. Das Budget wird in einem zweistufigen Prozess zunächst auf die vier Bereiche 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 Gruppen- bzw. Unternehmensziele müssen entsprechend der Geschäfts- und Risikostrategie in den einzelnen Abteilungen umgesetzt werden. Die Ziele der Mitarbeiterinnen und 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 Ziele der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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 den Vorgesetzten und der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter. Die Vorgesetzten setzen 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 Euro brutto erfolgt die Auszahlung vollumfänglich mit der Mai-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 Gruppen-, Instituts-, Abteilungs- und individueller Ebene. Sachverhalte für sitten- und pflichtwidriges Verhalten sowie Sachverhalte, die einen Clawback auslösen, sind definiert und werden ebenfalls vor der ratiellen Anspruchsentstehung geprüft. Während des Aufschiebungszeitraumes von fünf Jahren für leitende Angestellte bzw. drei Jahren für restliche Risk Taker entsteht der Anspruch auf den Vergütungsanteil nur zeitanteilig.

3.3 Variable Vergütung der Geschäftsführung

Die Mitglieder der Geschäftsführung 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 Gruppen-, Gesellschafts- und Organisationsebene sowie von individuellen Zielen der einzelnen Mitglieder der Geschäftsführung in einer Mehrjahresbetrachtung richtet. Die individuelle variable Vergütung für die einzelnen Mitglieder der Geschäftsführung wird auf Basis der jeweiligen Zielerreichung vom Gesellschafter nach Anhörung des Aufsichtsrates 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 Mitglieder der Geschäftsführung sichergestellt.

3.4 Nachgeordnete Unternehmen

Die AKA Ausfuhrkredit GmbH (AKA) ist nachgeordnetes Unternehmen der KfW IPEX-Bank. Die Beteiligung der KfW IPEX-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 KfW IPEX-Bank -Vergütungsstrategie aufgrund der geringen Einflussnahmemöglichkeiten der KfW IPEX-Bank auf die Vergütungssysteme der AKA nicht berücksichtigt und auch in die Risikoanalyse zur Ermittlung von Risk Takern nicht einbezogen.

Darüber hinaus ist die KfW Beteiligungsholding GmbH nachgeordnetes Unternehmen der KfW IPEX-Bank und bildet gemeinsam mit der KfW IPEX-Bank die „IPEX-Gruppe“. Die KfW Beteiligungsholding GmbH wird in die gruppenweiten Betrachtungen, insbesondere bei der Risk Taker-Analyse, einbezogen.

3.5 Rückstellungen

Die Bildung der Rückstellungen für die variable Vergütung erfolgt unterjährig ratierlich auf Basis der Summe aller Zielantienemen, welche 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Geschäftsführung und Aufsichtsrat Offenlegung von Vergütungskennziffern gemäß § 16 Instituts VergV

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

Die folgenden Übersichten zeigen die zusammengefassten quantitativen Angaben zu den Vergütungen aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach § 16 Abs. 1 Nr. 3 IVV sowie die spezifischen Angaben zu der Geschäftsführung und denjenigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, deren Tätigkeit einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil der KfW IPEX-Bank haben (Risk Taker) gemäß Artikel 450 Abs. 1h CRR, einschließlich der Aufschlüsselung nach Geschäftsbereichen gem. Artikel 450 Abs. 1g CRR.

In der KfW IPEX-Bank gab es im Geschäftsjahr 2020 keine Person, deren Vergütung sich auf 1 Mio. EUR oder mehr belief und somit die Anforderung aus Artikel 450 Abs. 1i CRR erfüllt.

Informationen zur Vergütung nach § 16 Absatz 1 Nr. 3 IVV in TEUR¹⁾

Geschäftsjahr 2020	Aufsichtsrat	Geschäftsführung	Industrie-sektoren	Transport-sektoren, Syndizierung und Treasury	Finanzen, IT, Produkte und Stab	Risiko-steuerung	Gesamt
	TEUR	TEUR	TEUR	TEUR	TEUR	TEUR	TEUR
Mitglieder (nach Köpfen)	9	4	-	-	-	-	13
Gesamtanzahl der Mitarbeiter (nach Köpfen im Jahr 2020)	-	-	174	182	337	161	854
<i>Mitarbeiter in FTE zum 31.12.2020</i>			150	160	299	142	751
Gesamte Vergütung für das Jahr 2020	175	2.731	19.953	20.128	33.450	18.024	94.461
<i>davon: gesamte fixe Vergütung</i>	175	2.644	17.274	17.493	29.851	16.074	83.510
<i>davon: gesamte variable Vergütung</i>	0	87	2.679	2.635	3.599	1.950	10.951

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

Informationen zur Vergütung der Risikoträger

gemäß Artikel 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 Absatz 1h i. V.m. Absatz 1g in TEUR^{1) 2)}

Geschäftsjahr 2020	Aufsichts- rat	Geschäfts- führung	Industrie- sektoren	Transport- sektoren, Syndizie- rung und Treasury	Finanzen, IT, Produkte und Stab	Risiko- steuerung	Gesamt
	TEUR	TEUR	TEUR	TEUR	TEUR	TEUR	TEUR
Anzahl Risikoträger (nach Köpfen)	9	4	22	22	9	18	84
Anzahl Risikoträger (nach FTE)	9,0	4,0	21,3	21,7	9,0	17,8	82,8
<i>davon: Anzahl der Risikoträger, die der nachgelagerten Füh- rungsebene angehören (nach FTE)</i>	-	-	5,0	4,0	6,0	3,0	18,0
Gesamte fixe Vergütung für das Jahr 2020	175	2.644	3.981	4.311	2.065	3.380	16.556
<i>davon: fix in Barmitteln/Sach- leistungen/Zuführung zur Alters- versorgung/geldwerten Vorteilen</i>	175	2.644	3.981	4.311	2.065	3.380	16.556
<i>davon: fix in Instrumenten des harten Kernkapitals/Ergän- zungs-kapitals/sonstigen Instru- menten</i>	-	-	-	-	-	-	-
Gesamte variable Vergütung für das Jahr 2020	-	87	884	858	382	565	2.776
<i>davon: variabel in Barmitteln/ Sachleistungen/Zuführung zur Altersversorgung/geldwerten Vorteilen</i>	-	87	739	781	323	565	2.496
<i>davon: variabel in Aktien/gleich- wertigen Beteiligungen/aktien- basierten oder gleichwertigen Instrumenten, die den Wert des Unternehmens nachhaltig widerspiegeln, gemäß § 20 Abs. 5 S. 1 Nr. 1 IVV</i>	-	0	145	77	59	0	281
<i>davon: variabel in Instrumenten gemäß § 20 Abs. 5 S. 1 Nr. 2 IVV</i>	-	-	-	-	-	-	-
Gesamtbetrag der variablen Vergütung für das Jahr 2020, die zurückbehalten wird	-	0	174	92	71	0	337
<i>davon: zurückbehaltene variable Vergütung für das Jahr 2020 in Barmitteln/Sachleistungen/ Zuführung zur Altersversorgung/ geldwerten Vorteilen</i>	-	0	87	46	35	0	168
<i>davon: zurückbehaltene variable Vergütung für das Jahr 2020 in Aktien/gleichwertigen Beteili- gungen/aktienbasierten oder gleichwertigen Instrumenten, die den Wert des Unternehmens nachhaltig widerspiegeln, gemäß § 20 Abs. 5 S. 1 Nr. 1 IVV</i>	-	0	87	46	35	0	168
<i>davon: zurückbehaltene variable Vergütung für das Jahr 2020 in Instrumenten gemäß § 20 Abs. 5 S. 1 Nr. 2 IVV</i>	-	-	-	-	-	-	-
Zusätzliche Informationen zur variablen Vergütung	-	-	-	-	-	-	-

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.

**Art. 450 Abs. 1 lit. h Unterabs. (iii) CRR i.V.m. Art. 450 Abs. 1 lit. h Unterabs. (iv) CRR
zur zurückbehaltenen variablen Vergütung aus den Vorjahren und der expliziten Risikoadjustierung**

Geschäftsjahr 2020	Aufsichts- rat	Geschäfts- führung	Industrie- sektoren	Transport- sektoren, Syndizie- rung und Treasury	Finanzen, IT, Produkte und Stab	Risiko- steuerung	Gesamt
	TEUR	TEUR	TEUR	TEUR	TEUR	TEUR	TEUR
Gesamtbetrag der zu Beginn des Jahres 2020 noch ausstehenden variablen Vergütung, die in den Vorjahren zurückbehalten wurde	-	606	1.709	1.492	875	581	5.263
<i>davon: im Jahr 2020 erdient</i>	-	188	451	406	242	156	1.442
<i>wiederum davon zur Auszahlung gekommen</i>	-	188	451	406	242	156	1.442
<i>davon: im Jahr 2020 noch nicht erdient, d. h. zum Ende des Jahres 2020 weiterhin zurückbehalten</i>	-	418	1.259	1.086	633	426	3.822
Gesamtbetrag der expliziten Risikoadjustierung (Malus gemäß § 20 Abs. 4 Nr. 3 IVV und Rückforderungen gemäß § 20 Abs. 6 IVV), die im Jahr 2020 auf die zuvor gewährte Vergütung angewandt wurde	-	0	0	0	0	0	0

Art. 450 Abs. 1 lit. h Unterabs. (v) CRR zu den Neueinstellungsprämien gemäß § 5 Abs. 5 InstitutsVergV

Geschäftsjahr 2020	Aufsichts- rat	Geschäfts- führung	Industrie- sektoren	Transport- sektoren, Syndizie- rung und Treasury	Finanzen, IT, Produkte und Stab	Risiko- steuerung	Gesamt
	TEUR	TEUR	TEUR	TEUR	TEUR	TEUR	TEUR
Anzahl der Begünstigten einer garantierten variablen Vergütung (Neueinstellungsprämien) gemäß § 5 Abs. 5 IVV (nach Köpfen/FTE)	-	0	0	0	0	0	0
Gesamtbetrag der garantierten variablen Vergütungen (Neueinstellungsprämien) gemäß § 5 Abs. 5 IVV	-	0	0	0	0	0	0

Art. 450 Abs. 1 lit. h Unterabs. (v) und (vi) CRR zu den Abfindungen gemäß § 2 Abs. 5 i.V.m. § 5 Abs. 6 InstitutsVergV

Geschäftsjahr 2020	Aufsichts- rat	Geschäfts- führung	Industrie- sektoren	Transport- sektoren, Syndizie- rung und Treasury	Finanzen, IT, Produkte und Stab	Risiko- steuerung	Gesamt
	TEUR	TEUR	TEUR	TEUR	TEUR	TEUR	TEUR
Gesamtbetrag der im Jahr 2020 gewährten Abfindungen	-	0	0	0	0	0	0
Anzahl der Begünstigten der im Jahr 2020 gewährten Abfindungen (nach Köpfen/FTE)	-	0	0	0	0	0	0
Höchste im Jahr 2020 an eine Einzelperson gewährte Abfindung	-	0	0	0	0	0	0
Gesamtbetrag der im Jahr 2020 gezahlten Abfindungen	-	0	0	0	0	0	0
Anzahl der Begünstigten der im Jahr 2020 gezahlten Abfindungen (nach Köpfen/FTE)	-	0	0	0	0	0	0