

»»» Vergütungsbericht 2021

Vergütungsbericht der KfW IPEX-Bank GmbH für das Geschäftsjahr 2021

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 20. September 2021 (BGBl. I S. 4308), Informationen hinsichtlich der Vergütungspolitik und –praxis offenzulegen. Die Offenlegungspflichten richten sich für die KfW IPEX-Bank als CRR-Institut zudem nach Artikel 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 (CRR) i.V.m. Artikel 433c Absatz 2 f), zuletzt geändert durch Verordnung (EU) Nr. 2019/876 vom 20. Mai 2019 (CRR II). Dabei werden dieses Jahr erstmalig die Anforderungen der Durchführungsverordnung (EU) 2021/637 der Kommission vom 15. März 2021 zur Festlegung technischer Durchführungsstandards für die Offenlegung der in Teil 8 Titel II und III der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 des Europäischen Parlaments und des Rates genannten Informationen durch die Institute umgesetzt.

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 2020 für das Jahr 2021 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 70 Risk Taker selektiert. Diese insgesamt 83 Risk Taker entsprechen ca. 10% der Gesamtbelegschaft der Bank. Darüber hinaus wurden 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.

Die KfW IPEX-Bank hat zudem gemäß § 27 Absatz 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 106 Risk Takern. Dies sind dieselben wie auf Institutsebene plus zwei weitere Risk Taker, die beiden Geschäftsführer der KfW Beteiligungsholding GmbH auf Gruppenebene.

Am 09.06.2021 veröffentlichte die EBA einen neuen technischen Regulierungsstandard zur Risikoträgeridentifizierung (delegierte Verordnung (EU) 2021/923). Die Personen im Top Management (Geschäftsleitung, Aufsichts- und Verwaltungsräte, weitere Senior Manager) sind zudem durch eine gesetzliche Regelung gemäß Artikel 92 Absatz 3 Buchstaben a, b und c der Richtlinie 2013/36/EU gesetzt (sogenannte »geborene Risk Taker«). Damit wurde der bislang gültige technische Regulierungsstandards zur Risikoträgeridentifizierung (delegierte Verordnung (EU) Nr. 604/2014), auf dem die jährlichen Risikoanalysen der KfW IPEX-Bank bis dato basierten, aufgehoben. Aus diesem Grund führte die KfW IPEX-Bank unterjährig eine »außerordentliche Zwischenanalyse« anhand der neuen Kriterien durch. Die Zwischenanalyse konzentrierte sich auf einen Abgleich der neuen und der alten Kriterien sowie auf die Analyse, ob aufgrund der neuen Kriterien im Geschäftsjahr 2021 erstmals Risk Taker identifiziert werden. Im Ergebnis wurde ein weiterer Risk Taker als Person erstmals identifiziert. Weitere – gemäß den neuen Kriterien selektierten –

Risk Taker-Funktionen waren mit Personen besetzt, die bereits über die alten Kriterien als Risk Taker identifiziert wurden. Ferner verloren 6 KfW Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Risk Taker-Eigenschaft auf Instituts- und -Gruppenebene.

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

2. Vergütungspolitik und Vergütungskontrollorgane

Die Vergütungsstrategie der KfW IPEX-Bank ist auf die Erreichung der Ziele ausgerichtet, die in der Geschäfts- und Risikostrategie niedergelegt sind. Sie gibt die Rahmenbedingungen für das Vergütungssystem der KfW IPEX-Bank vor, das als Unternehmenssteuerungsinstrument somit an den übergeordneten strategischen Zielen ausgerichtet ist. In der Risikostrategie der KfW IPEX-Bank sind die Ziele der Risikosteuerung für die wesentlichen Geschäftsaktivitäten definiert, Maßnahmen zur Zielerreichung beschrieben und der Risikoappetit für den Umgang mit für die KfW IPEX-Bank wesentlichen Risiken anhand von Risikotoleranzen festgelegt. Geschäftsmodellbedingt ist das Kreditrisiko für die KfW IPEX-Bank die bedeutendste Risikoart, gefolgt vom Marktpreisrisiko und Operationellen Risiko. Liquiditätsrisiken, Konzentrationsrisiken, regulatorische Risiken und Reputationsrisiken tragen in geringerem Umfang zum Gesamtrisikoprofil bei.

Das Vergütungssystem orientiert sich darüber hinaus an den Unternehmenswerten und an der Unternehmenskultur, insbesondere der Risikokultur (Risikoneigung) und steht mit den langfristigen Interessen der KfW IPEX-Bank und den zur Vermeidung von Interessenkonflikten ergriffenen Maßnahmen im Einklang. Bei der Bemessung der individuellen Zielerreichung sind die Unternehmenswerte bei der Beurteilung zu berücksichtigen. Hierzu zählen ein an den geschäfts- und risikostrategischen Zielen ausgerichtetes Handeln, die Berücksichtigung der Risikokultur, insbesondere die Auswirkungen auf die Risikolage des Unternehmens bei allen Handlungen und Entscheidungen sowie die Schaffung nachhaltiger Werte für die KfW IPEX-Bank und ihre Kunden als wichtige Bestandteile des Risikomanagements im Unternehmen.

Die Vergütungsstrategie gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der KfW IPEX-Bank, einschließlich der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Niederlassung London und der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Repräsentanzen der KfW IPEX-Bank im Ausland. Die Vergütungsstrategie gilt für die Geschäftsführung und die Mitglieder des Aufsichtsrats der KfW IPEX-Bank sowie ab deren Gründung für die Geschäftsführung und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der KfW IPEX-Bank Asia Ltd. Die Überprüfung und etwaige Anpassungen der Vergütungsstrategie erfolgen mindestens einmal jährlich durch die Geschäftsführung und den Aufsichtsrat 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. Für das Jahr 2021 wurden in der Vergütungsstrategie die personalstrategischen Handlungsfelder um den Punkt „Veränderungen der Arbeitswelt mit Blick auf flexible Arbeitsorte und Arbeitszeit sowie Digitalisierung (New Work)“ ergänzt.

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 2021 vier Mal (2. März, 19. März, 30. September und 10. Dezember) getagt und u. a. die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme 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 Takern 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 2021 zwei Mal getagt (08. Februar und 01. November).

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 sowie leitende Angestellte im Mai des Folgejahres ausgezahlt und darf 100 Prozent des im Vorjahr erhaltenen Jahresgrundgehaltes nicht überschreiten.

Die Gehaltsfindung richtet sich nach der ausgeübten Funktion, die jeweils mit Gehaltsbändern hinterlegt sind. So soll sichergestellt werden, dass eine Diskriminierung wegen des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der sexuellen Orientierung, des Alters, der Religion oder einer Behinderung ausgeschlossen wird.

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. Der Gesamtbetrag der variablen Vergütung wird verringert, einschließlich der Möglichkeit einer Verringerung auf null, wenn die KfW IPEX-Bank nicht über eine solide Eigenmittelausstattung verfügt oder wenn die Solidität der Eigenmittelausstattung gefährdet ist. Garantierte variable Vergütungen werden – außer im Rahmen der Aufnahme eines Dienst- oder Arbeitsverhältnisses und längstens für ein Jahr – nicht gewährt. Kriterien zur Gewährung von Abfindungen sind in der Vergütungsstrategie verankert.
- 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 Unternehmenswerten 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. Von dieser Ausnahme gemäß Artikel 94 Absatz 3 b) CRD V sind im Geschäftsjahr 2021 52 Risk Taker betroffen. Bei dieser Gruppe lag das durchschnittliche Verhältnis von variabler zu fixer Vergütung bei 27,3 %. 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 transparent in der Betriebsvereinbarung Vergütung und in den Verträgen für leitende Angestellte definiert und werden ebenfalls vor der rätierlichen 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.

Im Jahr 2021 wurde die KfW IPEX-Bank Asia Ltd. in Singapur, eine 100%ige Tochtergesellschaft der KfW IPEX-Bank gegründet. Sie wird mit der Gründung als nachgeordnetes Unternehmen der KfW IPEX-Bank ebenfalls in die Gruppenbetrachtungen einbezogen.

3.5 Rückstellungen

Die Bildung der Rückstellungen für die variable Vergütung erfolgt unterjährig ratierlich auf Basis der Summe aller Zieltantiemen, welche entsprechend der Berechnung des Budgets mit der gewichteten Zielerreichung der letzten drei Geschäftsjahre bewertet wird. Hierbei 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 sowie Art. 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 (CRR)

Nachfolgend werden zunächst die quantitativen Angaben zu den Vergütungen gem. § 16 Absatz 1 Nr. 3 IVV für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern dargestellt:

Informationen zur Vergütung nach § 16 Absatz 1 Nr. 3 InstitutsVergV¹⁾

Geschäftsjahr 2021	Aufsichtsrat	Geschäftsführung	Industriesektoren	Transportsektoren, Syndizierung und Treasury	Finanzen, IT, Produkte und Stab	Risikosteuerung	Gesamt
	TEUR	TEUR	TEUR	TEUR	TEUR	TEUR	TEUR
Mitglieder (nach Köpfen)	9	4	-	-	-	-	13
Gesamtanzahl der Mitarbeiter nach Köpfen in 2021	-	-	166	174	376	169	885
<i>Mitarbeiter in FTE zum 31.12.2020/21</i>	<i>-</i>	<i>-</i>	<i>152</i>	<i>161</i>	<i>314</i>	<i>156</i>	<i>783</i>
Gesamte Vergütung für das Jahr 2021	155	2.588	20.201	20.650	38.333	20.146	102.073
<i>davon: gesamte fixe Vergütung</i>	<i>155</i>	<i>2.572</i>	<i>16.903</i>	<i>17.375</i>	<i>33.330</i>	<i>17.390</i>	<i>87.725</i>
<i>davon: gesamte variable Vergütung</i>	<i>-</i>	<i>16</i>	<i>3.298</i>	<i>3.275</i>	<i>5.003</i>	<i>2.756</i>	<i>14.348</i>

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

Die folgenden Übersichten beziehen sich auf die Risikoträger und richten sich nach Artikel 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 (CRR) i.V.m. Anhang XXXIII der Durchführungsverordnung (EU) 2021/637 der Kommission vom 15. März 2021 zur Festlegung technischer Durchführungsstandards für die Offenlegung.

Meldebogen EU REM1 – Für das Geschäftsjahr gewährte Vergütung

			a	b	c	d
			Leitungsorgan – Aufsichts- funktion	Leitungsorgan – Leitungs- funktion	Sonstige Mitglieder der Geschäfts- leitung	Sonstige identifizierte Mitarbeiter
1		Anzahl der identifizierten Mitarbeiter	9	4	–	76
2		Feste Vergütung insgesamt	155.000 €	2.571.657 €	–	14.412.739 €
3		Davon: monetäre Vergütung	155.000 €	1.730.489 €	–	11.222.017 €
4		(Gilt nicht in der EU)	–	–	–	–
EU-4a	Feste Vergütung	Davon: Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	–	–	–	–
5		Davon: an Anteile geknüpfte Instru- mente oder gleichwertige nicht liqui- ditätswirksame Instrumente	–	–	–	–
EU-5x		Davon: andere Instrumente	–	–	–	–
6		(Gilt nicht in der EU)	–	–	–	–
7		Davon: sonstige Positionen	–	841.168 €	–	3.190.722 €
8		(Gilt nicht in der EU)	–	–	–	–
9		Anzahl der identifizierten Mitarbeiter	9	4	–	76
10		Variable Vergütung insgesamt	–	16.073 €	–	3.611.306 €
11		Davon: monetäre Vergütung	–	16.073 €	–	2.715.125 €
12		Davon: zurückbehalten	–	–	–	493.998 €
EU-13a		Davon: Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	–	–	–	–
EU-14a	Variable Vergütung	Davon: zurückbehalten	–	–	–	–
EU-13b		Davon: an Anteile geknüpfte Instru- mente oder gleichwertige nicht liqui- ditätswirksame Instrumente	–	–	–	–
EU-14b		Davon: zurückbehalten	–	–	–	–
EU-14x		Davon: andere Instrumente	–	–	–	896.181 €
EU-14y		Davon: zurückbehalten	–	–	–	493.998 €
15		Davon: sonstige Positionen	–	–	–	–
16		Davon: zurückbehalten	–	–	–	–
17		Vergütung insgesamt (2 + 10)	155.000 €	2.587.730 €	–	18.024.045 €

Meldebogen EU REM2 – Sonderzahlungen an Mitarbeiter, deren berufliche Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil des Instituts haben (identifizierte Mitarbeiter)

		a	b	c	d
		Leitungsorgan – Aufsichts- funktion	Leitungsorgan – Leitungs- funktion	Sonstige Mitglieder der Geschäfts- leitung	Sonstige identifizierte Mitarbeiter
	Garantierte variable Vergütung – Gesamtbetrag				
1	Gewährte garantierte variable Vergütung – Zahl der identifizierten Mitarbeiter	–	–	–	–
2	Gewährte garantierte variable Vergütung – Gesamtbetrag	–	–	–	–
3	<i>Davon: während des Geschäftsjahres ausgezahlte garantierte variable Vergütung, die nicht auf die Obergrenze für Bonuszahlungen angerechnet wird</i>	–	–	–	–
	Die in früheren Zeiträumen gewährten Abfindungen, die während des Geschäftsjahres ausgezahlt wurden				
4	In früheren Perioden gewährte, während des Geschäftsjahres gezahlte Abfindungen – Anzahl der identifizierten Mitarbeiter	–	–	–	–
5	In früheren Perioden gewährte, während des Geschäftsjahres gezahlte Abfindungen – Gesamtbetrag	–	–	–	–
	Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen				
6	Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen – Anzahl der identifizierten Mitarbeiter	–	–	–	–
7	Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen – Gesamtbetrag	–	–	–	–
8	<i>Davon: während des Geschäftsjahres gezahlt</i>	–	–	–	–
9	<i>Davon: zurückbehalten</i>	–	–	–	–
10	<i>Davon: während des Geschäftsjahres gezahlte Abfindungen, die nicht auf die Obergrenze für Bonuszahlungen angerechnet werden</i>	–	–	–	–
11	<i>Davon: höchste Abfindung, die einer einzigen Person gewährt wurde</i>	–	–	–	–

Meldebogen REM3 – Zurückbehaltene Vergütung (Teil 1 von 2)

		a	b	c	d
	Zurückbehaltene und einbehaltene Vergütung	Gesamtbetrag der für frühere Leistungsperioden gewährten, zurückbehaltenen Vergütungen	Davon: im Geschäftsjahr zu beziehen	Davon: in nachfolgenden Geschäftsjahren zu beziehen	Höhe von Leistungsanpassungen, die im Geschäftsjahr bei zurückbehaltenen, im Geschäftsjahr zu beziehenden Vergütungen vorgenommen wurden
1	Leitungsorgan – Aufsichtsfunktion	–	–	–	–
2	Monetäre Vergütung	–	–	–	–
3	Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	–	–	–	–
	An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	–	–	–	–
4	Sonstige Instrumente	–	–	–	–
5	Sonstige Formen	–	–	–	–
6	Leitungsorgan – Leitungsfunktion	551.314 €	179.406 €	298.585 €	7.332 €
7	Monetäre Vergütung	224.024 €	73.816 €	113.547 €	7.332 €
8	Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	–	–	–	–
	An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	–	–	–	–
9	Sonstige Instrumente	–	–	–	–
10	Sonstige Formen	–	–	–	–
11	Sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung	–	–	–	–
12	Monetäre Vergütung	–	–	–	–
13	Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	–	–	–	–
	An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	–	–	–	–
14	Sonstige Instrumente	–	–	–	–
15	Sonstige Formen	–	–	–	–
16	Sonstige identifizierte Mitarbeiter	3.632.833 €	1.036.024 €	2.584.736 €	1.207 €
17	Monetäre Vergütung	1.565.629 €	523.256 €	1.036.337 €	1.207 €
18	Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	–	–	–	–
	An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	–	–	–	–
19	Sonstige Instrumente	–	–	–	–
20	Sonstige Formen	–	–	–	–
21	Sonstige identifizierte Mitarbeiter	3.632.833 €	1.036.024 €	2.584.736 €	1.207 €
22	Monetäre Vergütung	1.565.629 €	523.256 €	1.036.337 €	1.207 €
23	Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	–	–	–	–
	An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	–	–	–	–
24	Sonstige Instrumente	–	–	–	–
25	Sonstige Formen	–	–	–	–
25	Gesamtbetrag	4.184.147 €	1.215.430 €	2.883.321 €	8.539 €

Meldebogen REM3 – Zurückbehaltene Vergütung (Teil 2 von 2)

		e	f	EU – g	EU – h
	Zurückbehaltene und einbehaltene Vergütung	Höhe von Leistungsanpassungen, die im Geschäftsjahr bei zurückbehaltenen, in künftigen jährlichen Leistungsperioden zu beziehenden Vergütungen vorgenommen wurden	Gesamthöhe der durch nachträgliche implizite Anpassungen bedingten Anpassungen während des Geschäftsjahres (wie Wertänderungen, die auf veränderte Kurse der betreffenden Instrumente zurückzuführen sind)	Gesamthöhe der vor dem Geschäftsjahr gewährten, zurückbehaltenen Vergütungen, die im Geschäftsjahr tatsächlich gezahlt wurden	Gesamthöhe der für frühere Leistungsperioden gewährten und zurückbehaltenen Vergütungen, die erdient sind, aber Sperrfristen unterliegen
1	Leitungsorgan – Aufsichtsfunktion	–	–	–	–
2	Monetäre Vergütung	–	–	–	–
3	Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	–	–	–	–
	An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	–	–	–	–
4	Sonstige Instrumente	–	–	–	–
5	Sonstige Formen	–	–	–	–
6	Leitungsorgan – Leitungsfunktion	65.991 €	–12.884 €	166.522 €	–
7	Monetäre Vergütung	29.329 €	–2.325 €	71.491 €	–
8	Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	–	–	–	–
	An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	–	–	–	–
9	Sonstige Instrumente	–	–	–	–
10	Sonstige Formen	–	–	–	–
11	Sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung	–	–	–	–
12	Monetäre Vergütung	–	–	–	–
13	Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	–	–	–	–
	An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	–	–	–	–
14	Sonstige Instrumente	–	–	–	–
15	Sonstige Formen	–	–	–	–
16	Sonstige identifizierte Mitarbeiter	10.866 €	–62.470 €	973.554 €	–
17	Monetäre Vergütung	4.829 €	–11.193 €	512.063 €	–
18	Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	–	–	–	–
	An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	–	–	–	–
19	Sonstige Instrumente	–	–	–	–
20	Sonstige Formen	–	–	–	–
21	Sonstige identifizierte Mitarbeiter	10.866 €	–62.470 €	973.554 €	–
22	Monetäre Vergütung	4.829 €	–11.193 €	512.063 €	–
23	Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	–	–	–	–
	An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	–	–	–	–
24	Sonstige Instrumente	6.037 €	–51.277 €	461.491 €	–
25	Sonstige Formen	–	–	–	–
25	Gesamtbetrag	76.857 €	–75.354 €	1.140.076 €	–

Meldebogen EU REM4 – Vergütungen von 1 Mio. EUR oder mehr pro Jahr

		a	
	EUR	Identifizierte Mitarbeiter, die ein hohes Einkommen im Sinne von Artikel 450 Absatz 1 Buchstabe i CRR beziehen	
1	1.000.000 bis unter 1.500.000		–
2	1.500.000 bis unter 2.000.000		–
3	2.000.000 bis unter 2.500.000		–
4	2.500.000 bis unter 3.000.000		–
5	3.000.000 bis unter 3.500.000		–
6	3.500.000 bis unter 4.000.000		–
7	4.000.000 bis unter 4.500.000		–
8	4.500.000 bis unter 5.000.000		–
9	5.000.000 bis unter 6.000.000		–
10	6.000.000 bis unter 7.000.000		–
11	7.000.000 bis unter 8.000.000		–

Meldebogen EU REM5 – Angaben zur Vergütung der Mitarbeiter, deren berufliche Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil des Instituts haben (identifizierte Mitarbeiter)

		a	b	c	d	e
		Vergütung Leitungsorgan			Geschäftsfelder	
		Leitungsorgan – Aufsichts-funktion	Leitungsorgan – Leitungs-funktion	Gesamtsumme Leitungsorgan	Investment Banking*	Retail Banking
1	Gesamtanzahl der identifizierten Mitarbeiter	9	4	13	43	–
2	Davon: Mitglieder des Leitungsorgans	9	4	13	–	–
3	Davon: sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung	–	–	–	–	–
4	Davon: sonstige identifizierte Mitarbeiter	–	–	–	43	–
5	Gesamtvergütung der identifizierten Mitarbeiter	155.000 €	2.587.730 €	2.742.730 €	10.382.958 €	–
6	Davon: variable Vergütung	–	16.073 €	16.073 €	2.197.323 €	–
7	Davon: feste Vergütung	155.000 €	2.571.657 €	2.726.657 €	8.185.635 €	–

		f	g	h	i	j
		Geschäftsfelder				Gesamtsumme
		Vermögens-verwaltung*	Unternehmens-funktionen	Unabhängige interne Kont-rolfunktionen	Alle Sonstigen	
1	Gesamtanzahl der identifizierten Mitarbeiter	–	6	10	17	89
2	Davon: Mitglieder des Leitungsorgans	–	–	–	–	13
3	Davon: sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung	–	–	–	–	–
4	Davon: sonstige identifizierte Mitarbeiter	–	6	10	17	76
5	Gesamtvergütung der identifizierten Mitarbeiter	–	1.557.249 €	1.864.278 €	4.219.560 €	20.766.775 €
6	Davon: variable Vergütung	–	282.489 €	344.694 €	786.800 €	3.627.379 €
7	Davon: feste Vergütung	–	1.274.760 €	1.519.584 €	3.432.760 €	17.139.396 €

* Aus Datenschutzgründen wurden die lediglich 2 identifizierten Mitarbeiter in der Vermögensverwaltung nicht separat, sondern unter Investmentbanking ausgewiesen

Herausgeber

KfW IPEX-Bank GmbH
Palmengartenstraße 5–9, 60325 Frankfurt am Main
Telefon 069 7431-3300, Telefax 069 7431-2944
info@kfw-ipex-bank.de, www.kfw-ipex-bank.de

Sie finden den Vergütungsbericht unter

<https://www.kfw-ipex-bank.de>

KfW IPEX-Bank GmbH
Palmengartenstraße 5–9
60325 Frankfurt am Main
Telefon 069 7431-3300
Telefax 069 7431-2944
info@kfw-ipex-bank.de
www.kfw-ipex-bank.de