Vergütungsbericht 2023

Transformation gestalten

Bank aus Verantwortung KFW IPEX-Bank

KfW IPEX-Bank und KfW IPEX-Finanzholding-Gruppe

Vorbemerkung

Die KfW IPEX-Bank GmbH (im Folgenden KfW IPEX-Bank bzw. Bank; LEI: 529900Q1M1F4M8KMTM64) verantwortet innerhalb der KfW Bankengruppe die internationale Export- und Projektfinanzierung (E&P) im Interesse der deutschen und europäischen Wirtschaft. Diese Aufgabe leitet sich aus dem gesetzlichen Auftrag der KfW ab. Die Anteile der KfW IPEX-Bank werden in vollem Umfang von der KfW Beteiligungsholding GmbH, Frankfurt am Main, (im Folgenden KfW Beteiligungsholding; LEI: 5299002GPCR602QYJC04) gehalten. Die KfW IPEX-Bank Asia Ltd (im Folgenden IPEX Asia) ist ebenfalls ein der KfW Beteiligungsholding GmbH nachgeordnetes Unternehmen. Die IPEX Asia wird materiell über die KfW IPEX-Bank gesteuert.
KfW Beteiligungsholding, KfW IPEX-Bank und IPEX Asia bilden damit aufsichtsrechtlich eine Finanzholding-Gruppe. Aufsichtsrechtlich übergeordnetes Unternehmen ist seit dem 01.01.2023 die KfW Beteiligungsholding. Da die KfW Beteiligungsholding bis auf zwei Personen in der Geschäftsführung – Bereichsleiter der KfW Bankengruppe, welche dafür kein Gehalt beziehen – keine aktiven Mitarbeiter hat, ist die Berichtsebene der Finanzholding-Gruppe mit der Berichtsebene der KfW IPEX-Bank (inkl. IPEX Asia) nahezu deckungsgleich. Sowohl KfW Beteiligungsholding als auch die KfW IPEX-Bank kommen ihren Offenlegungspflichten gemäß Artikel 450 CRR auf Gruppen- bzw. Einzelinstitutsebene daher mit dem vorliegenden Dokument gemeinsam nach.

Vergütungspolitik und Vergütungskontrollorgane

Die Vergütungsstrategie und Vergütungssysteme der KfW IPEX-Bank und KfW IPEX-Finanzholding-Gruppe 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 und KfW IPEX-Finanzholding-Gruppe 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. Darüber hinaus werden etwaige Änderungen in der Konzern-Vergütungsstrategie beachtet.

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 InstitutsVergV entsprechen. Der Vergütungskontrollausschuss überwacht außerdem insbesondere die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme für die Leitung Risikocontrolling-Funktion, der Compliance-Funktion und der Risikoträgerinnen und Risikoträger sowie den Prozess der Ermittlung der Risikoträgerinnen und Risikoträger.

Der Vergütungskontrollausschuss überwacht zudem die angemessene Ausgestaltung des Vergütungssystems für die Geschäftsführung und bereitet die Anhörung des Aufsichtsrats 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 InstitutsVergV 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 die Vergütungsbeauftragte unterstützt.

Der Vergütungskontrollausschuss hat unter Einbindung der Vergütungsbeauftragten im Jahr 2023 fünf Mal (28. Februar, 21. März, 22. Juni, 28. September und 30. November) getagt und unter anderem die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme für die Geschäftsführung und für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der KfW IPEX-Bank und KfW IPEX-Finanzholding-Gruppe überwacht.

Darüber hinaus existiert ein Vergütungskomitee, das als Gremium der Geschäftsführung der strukturierten Einbeziehung der Kontrolleinheiten bei der Ausgestaltung und Überwachung der Vergütungssysteme dient. Die Vorsitzende des Vergütungskontrollausschusses des Aufsichtsrats 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 Mitarbeiter sowie von Malus- und Clawback-Tatbeständen bei Risikoträgerinnen und Risikoträger inklusive Geschäftsführung. Im vierten Quartal prüft das Vergütungskomitee die Risikoanalyse zur Identifikation der Risikoträgerinnen und Risikoträger sowie die Anpassungen der Vergütungsstrategie. Das Vergütungskomitee hat im Jahr 2023 vier Mal getagt (7. Februar, 31. Mai, 10. Oktober und 20. Oktober).

Risikoanalyse

Die KfW IPEX-Bank hat Ende 2022 für das Jahr 2023 in einer eigenverantwortlichen Risikoanalyse die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil des Unternehmens haben (Risikoträgerinnen und Risikoträger) definiert. Die für diese Analyse verwendeten Kriterien ergaben sich für die Personen im Top-Management (Geschäftsführung, Aufsichtsratsmitglieder, weiteres Senior Management) in diesem Jahr aus Artikel 92 Absatz 3 Buchstaben a, b und c der Richtlinie 2013/36/EU, die durch die CRD V geändert wurde (nachfolgend «Richtlinie 2013/36/EU») (sogenannte «geborene Risk Taker»). Des Weiteren veröffentlichte die EBA im Jahr 2021 einen technischen Regulierungsstandard zur Risikoträgeridentifizierung (delegierte Verordnung (EU) 2021/923 («EBA RTS»), der sowohl qualitative als auch angemessene quantitative Kriterien zur Ermittlung der Mitarbeitendenkategorien, deren berufliche Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil eines Instituts auswirkt, enthält. Darüber hinaus wurde geprüft, ob institutsspezifische Kriterien vorliegen. Insgesamt wurden neben der Geschäftsleitung (5) und den Mitgliedern des Aufsichtsrats (9) weitere 77 Risikoträgerinnen und Risikoträger selektiert. Diese insgesamt 91 Risikoträgerinnen und Risikoträger entsprechen circa 11 % der Gesamtbelegschaft der Bank. Darüber hinaus wurden weitere 16 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der KfW Bankengruppe durch ihre Tätigkeit im Rahmen von wesentlichen Auslagerungen aus Sicht der KfW IPEX-Bank als Risikoträgerinnen und Risikoträger identifiziert.

KfW IPEX-Bank und KfW IPEX-Finanzholding-Gruppe haben zudem gemäß § 27 Absatz 2 der InstitutsVergV eine gruppenweite Risikoanalyse durchgeführt und dabei die KfW IPEX-Bank und die IPEX Asia in die Risikoanalyse einbezogen. Da die beiden Personen in der Geschäftsleitung der KfW Beteiligungsholding für ihre Tätigkeit keine Vergütung erhalten, wurde die KfW Beteiligungsholding in der gruppenweiten Risikoanalyse nicht berücksichtigt.

Die IPEX Asia in Singapur fiel zum Zeitpunkt der Risikoanalyse in 2022 als 100 % prozentige Tochtergesellschaft der KfW IPEX-Bank in den aufsichtsrechtlichen Konsolidierungskreis der IPEX-Finanzholding-Gruppe und wurde somit als nachgeordnetes Unternehmen in die Gruppenbetrachtung gemäß § 27 Absatz 1 und 2 IVV einbezogen. Innerhalb dieser Gruppe wurde eine Risikoanalyse zur Identifikation derjenigen Funktionen und Personen vorgenommen, deren Tätigkeit einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil der KfW IPEX-Bank und/oder der KfW IPEX-Finanzholding-Gruppe hat.

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

Vergütungssystem in der KfW IPEX-Bank und KfW IPEX-Finanzholding-Gruppe

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 und KfW IPEX-Finanzholding-Gruppe ist eine Trennung zwischen der Steuerung der Jahresgrundgehälter und der variablen Vergütung. Bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und 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 bzw. 50 Prozent bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Kontrolleinheiten.

Die Gehaltsfindung richtet sich nach der ausgeübten Funktion, die jeweils mit einem Gehaltsband hinterlegt ist. 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.

Variable Vergütung für Risikoträgerinnen und Risikoträger 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 Gesellschafter und Gesellschaft abgeschlossenen Zielvereinbarung und ermittelten Zielerreichung von der Geschäftsführung unter Einbindung des Vergütungskomitees festgelegt, vom Aufsichtsrat geprüft und vom Gesellschafter 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 Führungskraft und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Führungskraft 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 Risikoträgerinnen und Risikoträger mit einer variablen Vergütung bis zu 50.000 EUR brutto oder weniger als einem Drittel der Gesamtvergütung erfolgt die Auszahlung vollumfänglich mit der Mai-Gehaltsabrechnung des Folgejahres. Für Risikoträgerinnen und Risikoträger, deren variable Vergütung die vorgenannte Freigrenze überschreitet, wird die variable Vergütung in einen nicht-aufgeschobenen Teil (40 % für leitende Angestellte; 60 % für restliche Risikoträgerinnen und Risikoträger) und in einen aufgeschobenen Teil (60 % für leitende Angestellte; 40 % für restliche Risikoträgerinnen und Risikoträger) unterteilt. Sowohl die nicht-aufgeschobenen als auch die aufgeschobenen Vergütungsbestandteile splitten sich jeweils in eine gleich hohe Bar- und Nachhaltigkeitskomponente. Die Nachhaltigkeitskomponente unterliegt 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. Sachverhalte für sitten- und pflichtwidriges Verhalten sowie Sachverhalte, die einen Clawback auslösen, sind definiert und werden ebenfalls vor der ratierlichen Anspruchsentstehung geprüft. Während des Aufschiebungszeitraumes von fünf Jahren für leitende Angestellte bzw. vier Jahren für die restlichen Risikoträgerinnen und Risikoträger entsteht der Anspruch auf den Vergütungsanteil nur zeitanteilig.

Variable Vergütung der Geschäftsführung

Die Geschäftsführung der KfW IPEX-Bank erhält 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 Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer in einer Mehrjahresbetrachtung richtet. Die individuelle variable Vergütung für die einzelnen Geschäftsführerinnen und 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 sie die Freigrenze von 50.000 EUR brutto übersteigt und 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 Geschäftsführung sichergestellt.

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 in der KfW IPEX-Bank-Vergütungsstrategie aufgrund der geringen Einflussnahmemöglichkeiten der KfW IPEX-Bank auf die Vergütungssysteme der AKA nicht berücksichtigt, auch in die Risikoanalyse zur Ermittlung von Risikoträgerinnen und Risikoträger wurde sie nicht einbezogen.
Bis zum 31.12.2022 war die KfW Beteiligungsholding GmbH aufsichtsrechtlich nachgeordnetes Unternehmen der KfW IPEX-Bank. Mit Wirkung zum 01.01.2023 wurde die KfW Beteiligungsholding GmbH als operative Finanzholding gemäß § 2f Absatz 1 KWG von der BaFin zugelassen. Ab diesem Zeitpunkt war die KfW Beteiligungsholding GmbH übergeordnetes Unternehmen der Finanzholding-Gruppe und die KfW IPEX-Bank nachgeordnet. Auch die KfW IPEX-Bank Asia Ltd. fällt seit dem 01.01.2023 in den aufsichtsrechtlichen Konsolidierungskreis der KfW Beteiligungsholding GmbH und ist deren nachgeordnetes Unternehmen. Die KfW IPEX-Bank Asia Ltd. wird jedoch gemäß Beschluss der KfW Beteiligungsholding GmbH vom 31.03.2023 materiell über die KfW IPEX-Bank gesteuert.

Übersicht der Vergütungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Geschäftsführung und Aufsichtsrat Offenlegung von Vergütungskennziffern gemäß § 16 Instituts VergV sowie Artikel 450 der Verordnung (EU) Nummer 575/2013 (CRR)

Die nachfolgend abgebildeten Tabellen beziehen sich sowohl auf die Offenlegung der KfW IPEX-Bank, als auch die der KfW IPEX-Finanzholding-Gruppe.
Zunächst werden die quantitativen Angaben zu den Vergütungen gemäß § 16 Absatz 1 Nummer 3 IVV für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dargestellt:

Informationen zur Vergütung nach § 16 Absatz 1 Nummer 3 InstitutsVergV[1)]

Geschäftsjahr 2023	Aufsichtsrat	Geschäftsführung[4)]	X1	X2	X3	X4	IPEX Asia[3)]	Gesamt
	TEUR	TEUR	TEUR	TEUR	TEUR	TEUR	TEUR	TEUR
Mitglieder (nach Köpfen)[2)]	**11**	**5**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**16**
Gesamtanzahl der Mitarbeiter nach Köpfen in 2023	**–**	**–**	**224**	**167**	**336**	**201**	**7**	**935**
Mitarbeiter in FTE zum 31.12.2023			*208*	*157*	*246*	*184*	*7*	*802*
Gesamte Vergütung für das Jahr 2023	**187**	**3.020**	**27.774**	**23.079**	**30.715**	**22.888**	**1.144**	**108.806**
davon: gesamte fixe Vergütung	*187*	*2.487*	*21.468*	*18.085*	*25.280*	*18.421*	*884*	*86.812*
davon: gesamte variable Vergütung	*0*	*532*	*6.306*	*4.994*	*5.435*	*4.467*	*260*	*21.994*

1) Aus rechnerischen Gründen können in den Tabellen Rundungsdifferenzen auftreten.
2) Einschließlich Wechsel im Berichtsjahr
3) Betrifft die KfW IPEX-Bank Asia Ltd. in Singapur, eine 100-prozentige Tochter der KfW IPEX-Bank GmbH, Frankfurt. Aufnahme des Geschäftsbetriebes Anfang 2022.
4) für Berichterstattung bezgl. KfW IPEX-Finanzholding-Gruppe: zzgl. 2 Personen Geschäftsleitung KfW Beteiligungsholding, ohne Vergütung.

Die folgenden Übersichten beziehen sich auf die Risikoträgerinnen und Risikoträger und richten sich nach Artikel 450 der Verordnung (EU) Nummer 575/2013 (CRR) in Verbindung mit Anhang XXXIII der Durchführungsverordnung (EU) 2021/637 der Kommission vom 15.03.2021 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	Feste Vergütung	Anzahl der identifizierten Mitarbeiter	11	5	–	84
2		Feste Vergütung insgesamt	187.000 €	2.487.355 €	–	14.395.399 €
3		*Davon: monetäre Vergütung*	*187.000 €*	*1.805.482 €*	–	*12.570.565 €*
4		*(Gilt nicht in der EU)*	–	–	–	–
EU-4a		*Davon: Anteile oder gleichwertige Beteiligungen*	–	–	–	–
5		*Davon: an Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente*	–	–	–	–
EU-5x		*Davon: andere Instrumente*	–	–	–	–
6		*(Gilt nicht in der EU)*	–	–	–	–
7		*Davon: sonstige Positionen*	*0 €*	*681.873 €*	–	*1.824.834 €*
8		*(Gilt nicht in der EU)*	–	–	–	–
9	Variable Vergütung	Anzahl der identifizierten Mitarbeiter	11	5	–	84
10		Variable Vergütung insgesamt	–	532.315 €	–	5.563.858 €
11		*Davon: monetäre Vergütung*	–	*321.078 €*	–	*3.287.436 €*
12		*Davon: zurückbehalten*	–	*126.743 €*	–	*1.115.360 €*
EU-13a		*Davon: Anteile oder gleichwertige Beteiligungen*	–	–	–	–
EU-14a		*Davon: zurückbehalten*	–	–	–	–
EU-13b		*Davon: an Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente*	–	–	–	–
EU-14b		*Davon: zurückbehalten*	–	–	–	–
EU-14x		*Davon: andere Instrumente*	–	*211.238 €*	–	*2.276.423 €*
EU-14y		*Davon: zurückbehalten*	–	*126.743 €*	–	*1.115.360 €*
15		*Davon: sonstige Positionen*	–	–	–	–
16		*Davon: zurückbehalten*	–	–	–	–
17	**Vergütung insgesamt (2 + 10)**		**187.000 €**	**3.019.670 €**	**–**	**19.959.257 €**

*) für Berichterstattung bezgl. KfW IPEX-Finanzholding-Gruppe: zzgl. 2 Personen Geschäftsleitung KfW Beteiligungsholding, ohne Vergütung

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	0	1	0	0
2	Gewährte garantierte variable Vergütung – Gesamtbetrag	–	82.000 €	–	–
3	*Davon: während des Geschäftsjahres ausgezahlte garantierte variable Vergütung, die nicht auf die Obergrenze für Bonuszahlungen angerechnet wird*	–	–	–	–
	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	0	0	0	0
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	0	0	0	0
7	Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen – Gesamtbetrag	–	–	–	–
8	*Davon: während des Geschäftsjahres gezahlt*	–	–	–	–
9	*Davon: zurückbehalten*	–	–	–	–
10	*Davon: während des Geschäftsjahres gezahlte Abfindungen, die nicht auf die Obergrenze für Bonuszahlungen angerechnet werden*	–	–	–	–
11	*Davon: höchste Abfindung, die einer einzigen Person gewährt wurde*	–	–	–	–

Meldebogen REM3 – Zurückbehaltene Vergütung (Teil 1 von 2)

	Zurückbehaltene und einbehaltene Vergütung	a Gesamtbetrag der für frühere Leistungsperioden gewährten, zurückbehaltenen Vergütungen	b Davon: im Geschäftsjahr zu beziehen	c Davon: in nachfolgenden Geschäftsjahren zu beziehen	d Höhe von Leistungsanpassungen, die im Geschäftsjahr bei zurückbehaltenen, im Geschäftsjahr zu beziehenden Vergütungen vorgenommen wurden
1	Leitungsorgan – Aufsichtsfunktion	0 €	0 €	0 €	0 €
2	*Monetäre Vergütung*	–	–	–	–
3	*Anteile oder gleichwertige Beteiligungen*	–	–	–	–
4	*An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente*	–	–	–	–
5	*Sonstige Instrumente*	–	–	–	–
6	*Sonstige Formen*	–	–	–	–
7	Leitungsorgan – Leitungsfunktion	366.129 €	81.692 €	284.437 €	14.665 €
8	*Monetäre Vergütung*	*147.489 €*	*40.846 €*	*106.643 €*	*7.332 €*
9	*Anteile oder gleichwertige Beteiligungen*	–	–	–	–
10	*An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente*	–	–	–	–
11	*Sonstige Instrumente*	*218.641 €*	*40.846 €*	*177.794 €*	*7.332 €*
12	*Sonstige Formen*	–	–	–	–
13	Sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung	0 €	0 €	0 €	0 €
14	*Monetäre Vergütung*	–	–	–	–
15	*Anteile oder gleichwertige Beteiligungen*	–	–	–	–
16	*An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente*	–	–		–
17	*Sonstige Instrumente*	–	–		–
18	*Sonstige Formen*	–	–		–
19	Sonstige identifizierte Mitarbeiter	5.126.208 €	1.151.486 €	3.974.722 €	5.145 €
20	*Monetäre Vergütung*	*1.866.030 €*	*402.570 €*	*1.463.460 €*	*2.244 €*
21	*Anteile oder gleichwertige Beteiligungen*	–	–	–	–
22	*An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente*	–	–	–	–
23	*Sonstige Instrumente*	*3.260.178 €*	*748.917 €*	*2.511.261 €*	*2.901 €*
24	*Sonstige Formen*				
25	**Gesamtbetrag**	**5.492.337 €**	**1.233.178 €**	**4.259.159 €**	**19.810 €**

Meldebogen REM3 – Zurückbehaltene Vergütung (Teil 2 von 2)

	Zurückbehaltene und einbehaltene Vergütung	e Höhe von Leistungsanpassungen, die im Geschäftsjahr bei zurückbehaltenen, in künftigen jährlichen Leistungsperioden zu beziehenden Vergütungen vorgenommen wurden	f Gesamthöhe der durch nachträgliche implizite Anpassungen bedingten Anpassungen während des Geschäftsjahres (wie Wertänderungen, die auf veränderte Kurse der betreffenden Instrumente zurückzuführen sind)	EU – g Gesamthöhe der vor dem Geschäftsjahr gewährten, zurückbehaltenen Vergütungen, die im Geschäftsjahr tatsächlich gezahlt wurden	EU – h Gesamthöhe der für frühere Leistungsperioden gewährten und zurückbehaltenen Vergütungen, die erdient sind, aber Sperrfristen unterliegen
1	Leitungsorgan – Aufsichtsfunktion	0 €	0 €	0 €	0 €
2	*Monetäre Vergütung*	–	–	–	–
3	*Anteile oder gleichwertige Beteiligungen*	–	–	–	–
4	*An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente*	–	–	–	–
5	*Sonstige Instrumente*	–	–	–	–
6	*Sonstige Formen*	–	–	–	–
7	Leitungsorgan – Leitungsfunktion	36.662 €	4.085 €	62.943 €	29.429 €
8	*Monetäre Vergütung*	*14.665 €*	*0 €*	*33.514 €*	*0 €*
9	*Anteile oder gleichwertige Beteiligungen*	–	–	–	–
10	*An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente*	–	–	–	–
11	*Sonstige Instrumente*	*21.997 €*	*4.085 €*	*29.429 €*	*29.429 €*
12	*Sonstige Formen*	–	–	–	–
13	Sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung	0 €	0 €	0 €	0 €
14	*Monetäre Vergütung*	–	–	–	–
15	*Anteile oder gleichwertige Beteiligungen*	–	–	–	–
16	*An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente*	–	–	–	–
17	*Sonstige Instrumente*	–	–	–	–
18	*Sonstige Formen*	–	–	–	–
19	Sonstige identifizierte Mitarbeiter	15.524 €	74.892 €	1.071.449 €	671.124 €
20	*Monetäre Vergütung*	*6.640 €*	*0 €*	*400.325 €*	*0 €*
21	*Anteile oder gleichwertige Beteiligungen*	–	–	–	–
22	*An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente*	–	–	–	–
23	*Sonstige Instrumente*	*8.884 €*	*74.892 €*	*671.124 €*	*671.124 €*
24	*Sonstige Formen*				
25	**Gesamtbetrag**	**52.186 €**	**78.976 €**	**1.134.392 €**	**700.553 €**

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

	EUR	a 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	0
2	1.500.000 bis unter 2.000.000	0
3	2.000.000 bis unter 2.500.000	0
4	2.500.000 bis unter 3.000.000	0
5	3.000.000 bis unter 3.500.000	0
6	3.500.000 bis unter 4.000.000	0
7	4.000.000 bis unter 4.500.000	0
8	4.500.000 bis unter 5.000.000	0
9	5.000.000 bis unter 6.000.000	0
10	6.000.000 bis unter 7.000.000	0
11	7.000.000 bis unter 8.000.000	0

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 – Aufsichtsfunktion	Leitungsorgan – Leitungsfunktion	Gesamtsumme Leitungsorgan	Investment Banking*)	Retail Banking
1	Gesamtanzahl der identifizierten Mitarbeiter	11	5	16	46	0
2	*Davon: Mitglieder des Leitungsorgans*	*11*	*5*	*16*	*0*	*0*
3	*Davon: sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*
4	*Davon: sonstige identifizierte Mitarbeiter*	*0*	*0*	*0*	*46*	*0*
5	Gesamtvergütung der identifizierten Mitarbeiter	*187.000 €*	*3.019.670 €*	*3.206.670 €*	*11.713.077 €*	–
6	*Davon: variable Vergütung*	*- €*	*532.315 €*	*532.315 €*	*3.287.636 €*	–
7	*Davon: feste Vergütung*	*187.000 €*	*2.487.355 €*	*2.674.355 €*	*8.425.441 €*	–

		f	g	h	i	j
		Geschäftsfelder				
		Vermögensverwaltung*)	Unternehmensfunktionen	Unabhängige interne Kontrollfunktionen	Alle Sonstigen	Gesamtsumme
1	Gesamtanzahl der identifizierten Mitarbeiter	0	6	13	19	100
2	*Davon: Mitglieder des Leitungsorgans*	*0*	*0*	*0*	*0*	*16*
3	*Davon: sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*
4	*Davon: sonstige identifizierte Mitarbeiter*	*0*	*6*	*13*	*19*	*84*
5	Gesamtvergütung der identifizierten Mitarbeiter	–	1.238.903 €	2.520.299 €	4.486.977 €	23.165.926 €
6	*Davon: variable Vergütung*	–	*326.256 €*	*718.466 €*	*1.231.500 €*	*6.096.173 €*
7	*Davon: feste Vergütung*	–	*912.647 €*	*1.801.833 €*	*3.255.477 €*	*17.069.753 €*

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

Herausgegeben von

KfW Beteiligungsholding GmbH
KfW IPEX-Bank GmbH

Palmengartenstraße 5–9
60325 Frankfurt am Main

Telefon 069 7431-3300
info@kfw-ipex-bank.de
www.kfw-ipex-bank.de