

Vergütungsbericht Geschäftsjahr 2012/13

Veröffentlichung gemäß Instituts-Vergütungsverordnung
(InstitutsVergV)

August 2013

Grundsätzliches

Entsprechend § 1 Absatz 2 der Instituts-Vergütungsverordnung vom 06. Oktober 2010 hat die Bank eine Selbsteinschätzung hinsichtlich einer Einstufung als „Bedeutendes Institut“ vorgenommen. Die Prüfung der einzelnen Kriterien wie u.a. Größe, Art der Geschäftstätigkeit, Risikogehalt der Geschäftsaktivitäten oder Internationalität ergab, dass die Bank nicht als „Bedeutendes Institut“ einzustufen ist und somit den allgemeinen Anforderungen der Instituts-Vergütungsverordnung unterliegt. Die aktuelle Überprüfung der Selbsteinschätzung hat die Einstufung als unbedeutendes Institut wieder bestätigt.

1. Teil: Das Vergütungssystem des Vorstands

Im Geschäftsjahr 2012/13 gehörten dem Vorstand die Herren Hans Jörg Schüttler (Vorsitzender des Vorstands), Dr. Dieter Glüder, Claus Momburg sowie Dr. Michael H. Wiedmann an.

Die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus einer festen jährlichen Grundvergütung, einer erfolgsabhängigen variablen Vergütung sowie erfolgsunabhängigen Nebenleistungen und Pensionszusagen bzw. monatlichen Zahlungen als Ersatz für eine Pensionszusage zusammen. Aktienoptionspläne oder vergleichbare Vergütungskomponenten bestanden im Geschäftsjahr 2012/13 nicht.

Das Vergütungssystem überprüft der Aufsichtsrat regelmäßig; es ist auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung ausgerichtet. Für außerordentliche Entwicklungen ist eine Begrenzungsmöglichkeit (Cap) der variablen Vorstandsvergütung vereinbart. Die Aufgaben der Vorstandsmitglieder, ihre persönliche Leistung, die wirtschaftliche Lage, der Erfolg und die Zukunftsaussichten des Konzerns als auch die Üblichkeit der Vergütung unter Berücksichtigung des Vergleichsumfelds und der Vergütungsstruktur, die ansonsten in der Gesellschaft besteht, werden berücksichtigt.

Erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile

Grundlage der erfolgsabhängigen, variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2012/13 ist das Erreichen der mit jedem aktiven Vorstandsmitglied schriftlich vereinbarten Ziele.

Der Aufsichtsrat hat mit den Vorstandsmitgliedern für das Berichtsjahr jeweils Ziele sowohl zur Sicherung der Existenz und des Fortbestehens der Bank als auch zur Weiterentwicklung des zukünftigen Geschäftsmodells mit einer langfristigen Anreizwirkung vereinbart. Die Festlegung der Höhe der variablen Vergütung erfolgt entsprechend dem Erreichungsgrad der Ziele. Mit allen Vorstandsmitgliedern wurden Begrenzungen der Tantiemen (sogenannte Caps) vereinbart. So war die Tantieme in drei Fällen auf maximal 200 % und in einem Fall auf maximal 130 % der Zieltantieme begrenzt.

Die Auszahlung der variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2012/13 erfolgt mehrjährig gestaffelt. Sofern sich nachträglich herausstellt, dass die mit den einzelnen Vorstandsmitgliedern jeweils vereinbarten Ziele in dem Geschäftsjahr, für das eine variable Vergütung gewährt wurde, tatsächlich nicht in dem Umfang erreicht wurden, wie dies bei Gewährung der Tantieme angenommen wurde, kann der Aufsichtsrat die bis dahin noch nicht zur Auszahlung fälligen Teile der für das betroffene Geschäftsjahr gewährten Tantieme bis zu deren Fälligkeit nach pflichtgemäßer Ausübung seines Ermessens zurückverlangen. 40 % der variablen Vergütung sind unverzüglich nach Beschlussfassung durch den Aufsichtsrat, frühestens jedoch drei Bankarbeitstage nach Billigung des Konzernabschlusses für das Geschäftsjahr, für das sie gewährt werden, fällig. Weitere 30 % der Tantiemen sind 21 Bankarbeitstage nach Billigung des Konzernabschlusses für das erste Geschäftsjahr und weitere 30 % der Tantiemen 21 Bankarbeitstage nach Billigung des Konzernabschlusses für das zweite Geschäftsjahr, das jeweils dem Geschäftsjahr folgt, für das die Tantieme gewährt wurde, zur Auszahlung fällig.

Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands wurde für die Zeit ab dem Geschäftsjahr 2013/14 angepasst. Damit wurde auf die veränderten Rahmenbedingungen der Gesellschaft und auf die regulatorischen Entwicklungen reagiert. Die variable Vergütung ist der Höhe nach nunmehr auf 100 % der festen Vergütung beschränkt. Die Hauptversammlung kann jedoch beschließen, dass die variable Vergütung 200 % der festen Vergütung betragen darf. Der auf die Erreichung kurzfristig orientierter Ziele entfallende Teil der Tantieme wird unmittelbar nach der Billigung des Konzernabschlusses für das betreffende Geschäftsjahr durch den Aufsichtsrat fällig. Der Anteil der Tantieme für die Erreichung langfristiger Ziele wird nunmehr in sogenannten virtuellen Aktien oder „Phantom Stocks“ gewährt, d.h. der Tantiemebetrag wird anhand eines Durchschnittskurses der IKB-Aktie in virtuelle Aktien umgerechnet. Von diesen virtuellen Aktien werden 20 % unverzüglich nach Billigung des Konzernabschlusses für das jeweilige Geschäftsjahr gewährt. Die verbleibenden virtuellen Aktien werden nach Ablauf der nächsten vier Geschäftsjahre zu jeweils weiteren 20 % ausgezahlt. Der für eine virtuelle Aktie zu zahlende Betrag errechnet sich anhand eines durchschnittlichen Aktienkurses der IKB-Aktie in Euro vor der jeweiligen Auszahlung. Wird ein pflichtwidriges Verhalten eines Vorstandsmitglieds rechtskräftig festgestellt, verfallen die noch nicht ausgezahlten virtuellen Aktien.

Die Gewährung der Tantiemen nach dem Vergütungssystem bis einschließlich dem Geschäftsjahr 2012/13 und auch nach dem Vergütungssystem ab dem Geschäftsjahr 2013/14 steht zudem jeweils unter dem Vorbehalt etwaiger Anordnungen der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht.

Change of Control / Leistungen durch Dritte

Die Anstellungsverträge der amtierenden Vorstandsmitglieder enthalten Change-of-Control-Klauseln. Danach ist jedes Vorstandsmitglied berechtigt, im Falle eines Kontrollwechsels seinen Dienstvertrag bis zum Monatsende zu kündigen und sein Amt zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstvertrags niederzulegen. Dieses Sonderkündigungsrecht kann innerhalb von sechs Monaten nach dem Eintritt des Kontrollwechsels ausgeübt werden. Ein Kontrollwechsel liegt vor, wenn i.S.d. §§ 21 ff. WpHG eine nicht mit LSF6 Europe i.S.d. §§ 15 ff. AktG verbundene Person mehr als 50 % der Stimmrechte an der Gesellschaft erwirbt bzw. dieser zuzurechnen sind. Eine Abfindung für die Vorstandsmitglieder im Falle der Ausübung dieses Sonderkündigungsrecht ist nicht vereinbart.

Kein Mitglied des Vorstands hat im abgelaufenen Geschäftsjahr Leistungen oder entsprechende Zusagen von einem Dritten im Hinblick auf seine Tätigkeit als Vorstandsmitglied erhalten. Auch für die Übernahme von Organfunktionen bei Tochterunternehmen wurde im Geschäftsjahr 2012/13 keine Vergütung an Mitglieder des Vorstands gezahlt.

Übersicht über die Vorstandsvergütung

Einzelheiten zur Vergütung des Vorstands für das Geschäftsjahr 2012/13 ergeben sich gemäß den vertraglichen Vereinbarungen und den Beschlüssen des Aufsichtsratsplenums aus der nachfolgenden Tabelle (nicht enthalten sind Rückstellungen für Pensionszusagen).

Tabelle: Vergütungsstruktur Vorstand

Jahresvergütung GJ 2012/13 (in Tsd. €)	Grund- gehalt	Pensions- ersatz- zahlungen	Variable Bezüge	Sachbezüge/ Sonstiges	Bezüge insgesamt
Gesamtsumme	2.000,0	240,0	2.620,0	35,0	4.895,0
Anzahl der Berechtigten	4	2	4	4	4

2. Teil. Vergütung der Mitarbeiter

Zielsetzungen der IKB-Vergütungsregelung

Zentraler Aspekt der Vergütungssysteme ist, dass die Vergütungsregelungen markt-, anforderungs- und leistungsgerecht sind und die Erreichung der in den Strategien der Bank niedergelegten Ziele unterstützen, gute Leistungsbeiträge der Mitarbeiter belohnt werden sowie den aufsichtsrechtlichen Anforderungen entsprochen wird.

Die Zielsetzungen der IKB-Vergütungsregelungen basieren auf folgenden Vergütungsprinzipien der Bank:

- Ausrichtung der Vergütung an Ertragskraft, Eigenkapital und Risiken
- Gewinnung und Bindung der besten Mitarbeiterpotenziale
- Leistungsorientierung/-differenzierung
- Vermeidung von Anreizen zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risiken
- Sicherung der Nachhaltigkeit
- einfaches und transparentes Vergütungssystem

Struktur der Gesamtvergütung

Entgeltelement	Anspruchsgrundlage
Festgehalt (13x)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tarifvertrag ▪ Arbeitsvertrag
Variable Vergütung: - variable Erfolgsvergütung/ Sonder-VE - diskretionärer Bonus	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Betriebsvereinbarung ▪ Arbeitsvertrag
Nebenleistungen wie Altersversorgung, Dienstwagen u. a.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Betriebsvereinbarung ▪ Arbeitsvertrag

Die Gesamtvergütung für Leitende und AT-Mitarbeiter und Tarifmitarbeiter setzt sich zusammen aus einer fixen Komponente (13 Monatsgehälter) und einer variablen Erfolgsvergütung (VE)

Festgehalt:

Das Festgehalt ist im Arbeitsvertrag geregelt und die Auszahlung erfolgt in 13 Monatsgehältern.

Variable Erfolgsvergütung (VE):

Wesentliche Elemente der variablen Erfolgsvergütung (Ziel-VE) sind in einer Betriebsvereinbarung sowie im Arbeitsvertrag geregelt.

Grundlage der variablen Erfolgsvergütung ist eine individuelle Ziel-VE, die jedem Mitarbeiter im voraus genannt wird.

Vor Beginn eines jeden Geschäftsjahres wird jedem Mitarbeiter im Rahmen der Gehaltsüberprüfung ein bestimmter Betrag in Aussicht gestellt. Einmal jährlich vereinbaren Führungskraft und Mitarbeiter Ziele für das anstehende Geschäftsjahr, die für die VE relevant sind.

Die Höhe der Ist-VE wird zum einen durch einen persönlichen Leistungsfaktor bestimmt sowie zum anderen durch die Ergebnisse des Konzerns. Auf der Basis der individuellen Performance sowie unter Berücksichtigung aller vorhandenen Rahmenbedingungen und einer Gesamtleistungsbewertung wird der persönliche Leistungsfaktor festgesetzt.

Sind die Ergebnisse des Konzerns – gemessen an der Planung – gut, erhöht sich der Ergebnisfaktor, sind sie schlecht, kann sich der Ergebnisfaktor verringern. Der Ergebnisfaktor wird nach Abschluss des Geschäftsjahres vom Vorstand anhand der tatsächlich erzielten Ergebnisse bestimmt.

Bei diesem Vergütungssystem handelt es sich nicht um einen Bonus sondern um einen integralen Vergütungsbestandteil, der im Rahmen der Gesamtvergütungszusage als variabler Teil gezahlt wird.

Sonder-VE:

Neben der Ziel-VE kann separat eine Sonder-VE zur Honorierung von besonderen Leistungen an einzelne Mitarbeiter gezahlt werden. Kriterien für die Zahlung einer VE für besondere Leistungen sind z.B. Erhöhung des Ansehens der Bank nach Außen, überdurchschnittlicher Arbeitseinsatz, Mitarbeit in Projekten.

Diskretionärer Bonus:

Daneben besteht für Mitarbeiter in den marktbezogenen Einheiten ein Vergütungssystem bestehend aus Fixgehalt und einem diskretionären Bonus.

Dieser Vergütungsbestandteil ist individualvertraglich vereinbart.

Der Zielvereinbarungsprozess verläuft im Wesentlichen analog zu dem oben beschriebenen Prozess bei der variablen Erfolgsvergütung.

Auf Basis der Vorschläge der jeweiligen Vorgesetzten, setzt der Vorstand am Ende eines Geschäftsjahres für die Mitarbeiter einen diskretionären Bonus fest, der die individuelle Performance und die Ergebnissituation der Bank berücksichtigt.

Die Zahlung der variablen Komponenten erfolgt jeweils im Juli eines Jahres.

Vergütungsparameter für das Gesamtgehalt:

Wesentliche Parameter für die Vergütungsfestsetzung sind:

Für alle Mitarbeiter:

- Positionsvergleiche intern/extern
- Qualifikation/Berufserfahrung
- Leistungsbeitrag/Zielerreichung
- Nachhaltigkeit der Leistungsbeiträge
- Konkurrenzumfeld
- Ertragslage der Bank
- Wirtschaftslage
- Marktgerechtigkeit und angemessene Zusammensetzung der Gesamtvergütung
- Konstruktives Einbringen in die Strategieumsetzung/Überprüfung, ob die Tätigkeit an der Bankstrategie ausgerichtet wurde, soweit möglich
- Umsetzung der vereinbarten strategischen Ziele
- Setzen von Impulsen für Aufbauarbeit/Neuausrichtung der Bank, soweit möglich

Zusätzlich gilt für Marktmitarbeiter:

- konkreter Markterfolg im GJ

Zusätzlich gilt für Mitarbeiter der Kontrolleinheiten:

- angemessenes Risikoverhalten

Zusätzlich gilt für Führungskräfte:

- Qualität der Führungsarbeit

Diese Vergütungsparameter haben sowohl auf das generelle Vergütungsniveau der Bank als auch das individuelle Vergütungsniveau des einzelnen Mitarbeiters Einfluss. Die Bedeutung und Bemessung der einzelnen Parameter ist funktionspezifisch sowie individuell (z.B. unter Berücksichtigung von Berufserfahrungen oder speziellen Kenntnissen) und wird neben der Ergebnisbewertung im Rahmen der Festsetzung der fixen sowie variablen Vergütungsbestandteile berücksichtigt.

Funktionspezifische Vergütungsparameter bestehen nicht.

Vergütungskennziffern*)
IKB Deutsche Industriebank AG **)

Segment (im In- und Ausland)	Anzahl der Begünstigten	Grund- vergütung		Variable Vergütung		Gesamt- vergütung TEUR
		TEUR	in %	TEUR	in %	
Kundenbetreuung	161	14.890	72,9	5.537	27,1	20.427
Produktbereiche	102	10.563	69,5	4.645	30,5	15.208
Treasury und Investments	34	3.154	68,0	1.487	32,0	4.641
Marktbereiche insgesamt	297	28.607	71,0	11.669	29,0	40.276
Marktfolgebereiche	353	26.136	88,0	3.553	12,0	29.689
Zentralbereiche	268	19.528	87,1	2.898	12,9	22.426
Stabsabteilungen und sonstige	28	2.223	83,5	439	16,5	2.662
Insgesamt	946	76.494	80,5	18.559	19,5	95.053

*) Diese Vergütungszahlen beinhalten nicht die Beiträge der betrieblichen Altersversorgung, geldwerte Sachbezüge, Überstundenvergütungen oder sonstige freiwillige Zahlungen. Darin enthalten sind AT- und Tarifvergütungen.

**)Hinsichtlich der Vorstandsvergütung verweisen wir auf den Vergütungsbericht im 1. Teil