

Vergütungsbericht der Investitionsbank Berlin für das Geschäftsjahr 2013 Offenlegung nach § 7 Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV)

Ausgestaltung der Vergütungssysteme in der IBB.....	1
1. Fixes Vergütungssystem.....	1
2. Variables Vergütungssystem	2
3. Vergütung Vorstände.....	2
4. Fixe und variable Vergütung im Geschäftsjahr 2013.....	3
Ausgestaltung der Vergütungssysteme in der IBB Beteiligungsgesellschaft mbH	4
1. Fixes Vergütungssystem.....	4
2. Variables Vergütungssystem	4
3. Vergütung der Geschäftsführung	4
4. Fixe und variable Vergütung im Geschäftsjahr 2013.....	5

Die Investitionsbank Berlin (IBB) hat in ihrer jährlichen Risikoanalyse dargelegt, dass sie kein bedeutendes Institut gemäß § 1 Absatz 2 InstitutsVergV ist. Somit sind die Anforderungen an die Vergütungssysteme bedeutender Institute nach den §§ 5, 6 und 8 InstitutsVergV nicht anzuwenden.

Die IBB ist ordentliches Mitglied im Bundesverband Öffentlicher Banken Deutschlands (VÖB) und wendet die Tarifverträge für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken insbesondere den Gehaltstarifvertrag in seiner jeweils geltenden Fassung an.

Ausgestaltung der Vergütungssysteme in der IBB

1. Fixes Vergütungssystem

1.1 Tariflich vergütete Mitarbeiter/innen

Die fixe Vergütung für tariflich vergütete Mitarbeiter/innen wird im Rahmen des Gehaltstarifvertrags für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken in der jeweils geltenden Fassung festgelegt. Die Tarifverträge für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken werden mit Wirkung vom 01.01.1993 auf der Grundlage einer Überleitungsvereinbarung in der IBB angewendet. Durch Dienstvereinbarungen können weitere Vergütungsvereinbarungen getroffen werden. Die Wertigkeit der Tätigkeiten wird durch die Kenntnisse und Fertigkeiten, die erforderlich sind, um die Tätigkeiten ausüben zu können sowie durch das Ausmaß der damit verbundenen Entscheidungsbefugnisse und Verantwortung gekennzeichnet.

1.2 Außertariflich vergütete Mitarbeiter/innen

Außertarifliche Gehälter sind Gehälter oberhalb der gemäß § 6 MTV festgelegten Tarifgruppen. Für die fixe Vergütung von außertariflich vergüteten Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern wurden Gehaltsbandbreiten festgelegt. Die Gehaltsbandbreiten definieren die Vergütung, die auf einer entsprechend bewerteten Stelle in den jeweiligen Stellenwertgruppen zu erzielen ist.

Die fixe Vergütung für außertariflich vergütete Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter orientiert sich an dem geltenden Gehaltstarifvertrag für das private Bankgewerbe. Das individuelle Monatsgehalt ergibt sich durch Multiplikation der Bemessungsgrundlage (Monatsvergütung der Tarifgruppe 6 im 11. Berufsjahr nach dem Manteltarifvertrag Banken) mit einem festzulegenden Faktor.

Die Angemessenheit der Vergütungen wird sowohl bei den tariflich als auch bei den außertariflich vergüteten Mitarbeitern/innen turnusmäßig überprüft.

2. Variables Vergütungssystem

Der Vorstand entscheidet in Abhängigkeit vom Geschäftsergebnis der IBB jährlich, ob und in welcher Höhe hierfür ein Budget zur Verfügung gestellt wird.

Die Bemessung der variablen Vergütung für Mitarbeiter/innen der 1. Führungsebene erfolgt auf der Grundlage quantitativer und qualitativer Parameter (jährliche Zielerreichung gemäß Zielvereinbarungssystem, jährliche Beurteilung/individuelle Leistungseinschätzung durch den jeweiligen Vorgesetzten). Die individuellen Zielvereinbarungen werden u.a. aus der Geschäftsstrategie der IBB abgeleitet.

Für alle anderen Mitarbeiter der IBB basiert das variable Vergütungssystem auf der zwischen dem Gesamtvorstand und dem Personalrat geschlossenen Dienstvereinbarung "Sonderzahlung". Die Budgetverteilung gliedert sich danach in zwei Teile:

- Verteilung des Basisbudgets (allgemeine Sonderzahlung an alle Beschäftigten im Geltungsbereich der Dienstvereinbarung) auf der Basis des Ergebnisses des vorangegangenen Geschäftsjahres
- Verteilung eines etwaigen Zusatzbudgets (individuelle Sonderzahlung an einzelne Beschäftigte) auf der Grundlage definierter Parameter

3. Vergütung Vorstände

Die Vergütung für die Vorstände der IBB wurde in den Anstellungsverträgen festgelegt und setzt sich aus einem fixen und einem variablen Anteil zusammen. Der variable Anteil unterliegt einer fixierten Obergrenze. Die Höhe der variablen Vergütung ist abhängig von der Zielerreichung.

Für die beiden Vorstandsmitglieder wurde in 2013 eine Gesamtvergütung in Höhe von 905.970 EUR (siehe Tabelle 1) gezahlt. Das Verhältnis zwischen variabler und fixer Vergütung beträgt 33,6 %.

4. Fixe und variable Vergütung im Geschäftsjahr 2013

Zum 31.12.2013 waren in der IBB 627 Mitarbeiter/innen beschäftigt. Davon waren 465 tariflich (Anteil: 74,16 %) und 162 außertariflich (Anteil 25,84 %) vergütet.

Der Anteil der fixen Personalkosten 2013 an den Gesamtpersonalkosten 2013 lag bei 94,06 %. Die ausgewiesenen variablen Personalkosten (Anteil 5,94 % an den Gesamtpersonalkosten) wurden für das erfolgreich abgeschlossene Geschäftsjahr 2012 im ersten Quartal 2013 ausgeschüttet.

Fixe und variable Vergütung im Geschäftsjahr 2013 (Gesamtbank inkl. Vorstand)¹

Gesamtbank inkl. Vorstand				
2013	Gesamtvergütung in EUR			Mitarbeiterkapazitäten im Jahresdurchschnitt**
	fix	variabel*	gesamt	
Vorstände	678.000	227.970	905.970	2
Unternehmensbereich 1: Stäbe und Treasury	4.699.299	485.565	5.184.864	59
Unternehmensbereich 2: Markt ***	8.797.222	613.212	9.410.434	127
Unternehmensbereich 3: Steuerung Marktfolge	8.655.796	383.528	9.039.324	133
Unternehmensbereich 4: Kredit-Marktfolge ***	12.888.278	556.129	13.444.407	191
IBB ohne Soko	35.718.595	2.266.403	37.984.998	512
Sonderkostenstellen	1.118.767	61.396	1.180.164	70
IBB gesamt	36.837.363	2.327.799	39.165.162	581

Tabelle 1

¹ Die hier abgebildete Gesamtvergütung stellt die im Geschäftsjahr 2013 tatsächlich an die Beschäftigten der IBB angewiesenen Personalaufwände dar

* Die variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2012 in 2013 gezahlt

** Ø auf Basis der Stichtage 31.03., 30.06., 30.09. und 31.12.2013

*** incl. Generalbevollmächtigtem

Ausgestaltung der Vergütungssysteme in der IBB Beteiligungsgesellschaft mbH

Die IBB Beteiligungsgesellschaft mbH (IBB Bet) ist ein nachgeordnetes Unternehmen der IBB. Die Höhe der fixen und der variablen Vergütung muss in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen der Mitarbeiter/innen sowie zur Lage der Gesellschaft stehen. Durch den Aufsichtsrat der IBB Bet wurde im Geschäftsjahr 2011 ein Vergütungssystem für die Geschäftsführung der IBB Bet beschlossen.

1. Fixes Vergütungssystem

Die fixe Vergütung für die Mitarbeiter/innen der IBB Bet ist unter Berücksichtigung der jeweiligen Tätigkeit individuell ausgestaltet. Der Gehaltstarifvertrag für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken kommt nicht zur Anwendung.

2. Variables Vergütungssystem

Für das jeweilige Geschäftsjahr kann zusätzlich zur fixen Vergütung eine variable Vergütung gewährt werden. Als Vergütungsparameter zur Bemessung der variablen Vergütung der Mitarbeiter/innen werden insbesondere die Leistung und der Erfolg der Mitarbeiter/innen berücksichtigt.

Die Höhe der variablen Vergütung wird auf Basis der Erreichung der jährlich im Rahmen der Zielvereinbarung festgelegten Ziele ermittelt. Um die Bedeutung der variablen Vergütung in Bezug auf den Anteil der Gesamtvergütung zu regulieren, wird diese relativ und absolut begrenzt.

Eine Zahlung und Ausschüttung von Vergütungen aus Carry-Zahlungen erfolgt derzeit nicht und wird frühestens ab 2015 erwartet.

Im Falle einer Carry-Zahlung entscheidet der Aufsichtsrat der IBB Bet. über die Aufteilung zwischen der Geschäftsführung und den Mitarbeiter/innen. Hierbei werden die Vorschläge der Geschäftsführung über die individuelle Aufteilung an die Mitarbeiter/innen entsprechend Zugehörigkeit und Leistungsanteil berücksichtigt.

3. Vergütung der Geschäftsführung

Die fixe Vergütung für die Geschäftsführung der IBB Bet wurde in den Anstellungsverträgen festgelegt.

Für das jeweilige Geschäftsjahr kann zusätzlich zur fixen Vergütung eine variable Vergütung gewährt werden. Die wichtigsten Einflussgrößen für die variable Vergütung der Geschäftsführung sind das wirtschaftliche Ergebnis der betreuten Fondsgesellschaften und der Portfolioaufbau.

Die Höhe der variablen Vergütung wird auf Basis der Erreichung der jährlich im Rahmen der Zielvereinbarung festgelegten Ziele ermittelt.

Für die beiden Geschäftsführer wurde in 2013 eine Gesamtvergütung in Höhe von 392.339 EUR (siehe Tabelle 2) gezahlt. Das Verhältnis zwischen variabler und fixer Vergütung beträgt 19,13 %.

4. Fixe und variable Vergütung im Geschäftsjahr 2013

Der Anteil der fixen Personalkosten an den Gesamtpersonalkosten 2013 lag bei 91,47 %. Die ausgewiesenen variablen Personalkosten (Anteil 8,53 % an den Gesamtpersonalkosten) wurden für das erfolgreich abgeschlossene Geschäftsjahr 2012 im zweiten Quartal 2013 ausgeschüttet.

Bei der Geschäftsführung lag der Anteil der fixen Vergütung in 2013 bei 83,95 %. Der Anteil der variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2013 lag bei 16,05 %.

Fixe und variable Vergütung im Geschäftsjahr 2013 (IBB Bet inkl. Geschäftsführung)²

IBB Bet inkl. Geschäftsführung				
2013	Gesamtvergütung in EUR			Anzahl der Begünstigten für die variable Vergütung
	fix	variabel*	gesamt	
Geschäftsführung	329.339	63.000	392.339	2
Mitarbeiter/innen	1.015.294	62.400	1.077.694	15
IBB Bet gesamt	1.344.633	125.400	1.470.033	17

Tabelle 2

² Die hier abgebildete Gesamtvergütung stellt die im Geschäftsjahr 2013 tatsächlich an die Beschäftigten der IBB Bet angewiesenen Personalaufwände dar.

* Die variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2012 in 2013 gezahlt